Comisión de
Legislación del Trabajo
Carpeta Nº 2130 de 2017 y S/C

Versión Taquigráfica N° 1179 de 2017

UNIONES DE MOZOS DE CORDEL

Modificación del artículo 5º de la Ley Nº 18.865

SEÑORA LUIGGINA D'AGOSTO

CENTRO DE REFERENCIA NACIONAL DE DEFECTOS CONGÉNITOS Y ENFERMEDADES RARAS (CRENADECER) EX SANATORIO CANZANI

EMPRESA MEGAL

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 5 de setiembre de 2017

(Sin corregir)

PRESIDEN:	Señores Representantes Daniel Placeres (Presidente) y Ruben Bacigalupe (Vicepresidente).
MIEMBROS:	Señores Representantes Fernando Amado, Gerardo Amarilla, Gerardo Núñez y Luis Puig.
ASISTE:	Señor Representante Jorge Pozzi.
INVITADOS:	Por el Sindicato Único Portuario y Ramas Afines (SUPRA) y por las Uniones de Mozos de Cordel, señores Javier Durán, Fabián Villagrán, Julio Ruiz Díaz, Álvaro Vidal y doctor Carlos Abdala, asesor legal. Señora Luiggina D'Agosto, y señores Fernando Pereira y Óscar Andrade, por el PIT CNT, y Pablo Ferreira, por el Sindicato de Trabajadores de la Industria Química (STIQ). Por la Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social (ATSS), señores Víctor Olmos, Presidente; Verónica Miranda, Vicepresidente; Silvia Lema, Secretaria General, y Natalia Argenzio, Directiva sindical. Por la Organización Sindical Trabajadores de Megal (OSTM), Ernesto Domínguez,

Presidente de la Mesa Sindical; Santiago Malfatto, Marcos Daluz, Christian Silva y Mariángeles Hernández.

SECRETARIO: Señor Francisco J. Ortiz.

PROSECRETARIO: Señor José Pedro Fasanello.

SEÑOR PRESIDENTE (Daniel Placeres).- Habiendo número, está abierta la reunión.

Agradecemos la presencia de la delegación del Sindicato Único Portuario y Ramas Afines y de los representantes de las Uniones de Mozos de Cordel, integrada por los señores Javier Durán, Fabián Villagrán, Julio Ruiz Díaz y Álvaro Vidal, y por el doctor Carlos Abdala, asesor legal, quienes se referirán al proyecto presentado por el señor diputado Pozzi.

SEÑOR ABDALA (Carlos).- Quisiéramos ampliar la exposición de motivos del proyecto presentado por el señor diputado Pozzi y ponerlos en antecedentes de dos o tres extremos que entendemos que son de orden, máxime en un momento como el que vivimos.

Como es de conocimiento de ustedes, las Uniones de Mozos de Cordel de los puertos de Montevideo y Colonia solventan sus actividades desde hace mucho tiempo con una tasa del 2% sobre los pasajes que se cobra a los pasajeros que embarcan y desembarcan en estos puertos, en la que en definitiva estos nunca reparan. Aclaro que también existen los mozos de cordel de los puertos de Nueva Palmira y Carmelo.

¿Cuál es nuestra intención? Las leyes Nº 18.057 y Nº 18.865 establecen cómo se solventan estos trabajadores -que en la actualidad son aproximadamente 120 o 125-, y nosotros venimos a solicitar un cambio en la forma y cuantía de su retribución. ¿Por qué? A lo largo del tiempo, de acuerdo con las leyes antes mencionadas, los trabajadores tienen una retribución de 9 BPC que se incrementa solo una vez al año, el 1º de enero, cuando aumenta la base de prestaciones y contribuciones. De esta manera, a lo largo de los años -tal como establece claramente la exposición de motivos- la forma de retribuir a los funcionarios de las terminales portuarias fue por un camino mientras que por el principio de especialidad de la ley los mozos de cordel siguieron incrementando el valor de sus retribuciones una vez al año -lo que los complicaba- y no semestralmente, como los demás funcionarios de la terminal portuaria y, además, siempre quedaban fuera de las negociaciones salariales que se llevaban a cabo. Eso ha creado un desfase que ha dejado de lado el principio que determina que a igual trabajo se debe percibir igual salario.

En estas retribuciones de acuerdo a bases de prestaciones están incluidos un montón de gastos a los que las uniones de mozos de cordel deben hacer frente -que luego mencionaré sucintamente-, pero es muy importante que quede claro que este cambio en la retribución, tanto en su forma como en su cuantía, no implica que el Estado deba desembolsar dinero. ¿Por qué? Porque la tasa de mozos de cordel debidamente incrementada -en la medida en que los pasajes van subiendo- resulta suficiente para absorber el incremento salarial que los trabajadores solicitan. Ese aspecto siempre es importante y más en este momento, porque en este caso nosotros solicitamos a los señores legisladores que tengan a bien hacer lugar a este planteo y tal vez podría pensarse que el incremento deberá salir de las arcas del Estado, pero es así. Este 2%, actualizado constantemente, alcanza para cubrir los sueldos actuales y el incremento que estamos solicitando.

Dentro de lo que son hoy las retribuciones de estos trabajadores ellos deben solventar las Uniones de Mozos de Cordel con los que les da la ANP, tal como está establecido en la ley, por lo que se debe hacer frente a los suelos, las licencias, los aguinaldos, los salarios vacacionales y los aportes patronales. Además, los contratos que estas uniones suscribieron oportunamente con la ANP al amparo de las Leyes Nº 18.057 y Nº 18.865, les obligan a hacer frente a ciertas erogaciones -no digo cargas- para funcionar desde el punto de vista gremial, por lo que deben cubrir los gastos de vestimenta, pólizas de seguros, comunicaciones -porque se solicita que los contratos estén debidamente comunicados-, así como gastos de UTE, Antel, OSE, locomoción y reparaciones de la sede gremial que está en el hangar 1 del Puerto de Montevideo.

No todo lo que reciben las uniones de la ANP se vuelca en retribuciones, por lo que se debió elaborar una paramétrica para que fuera posible cubrir licencias, salarios vacaciones, aportes, así como las cargas

previsionales del Banco de Previsión Social y demás gastos.

Nosotros solicitamos a los señores legisladores tengan a bien considerar este proyectito -lo digo así no porque no sea importante sino porque es corto- que tratamos de que fuera lo más claro y sucinto posible porque solo pretendemos que se modifique el artículo 5º y se cambie la forma de retribución y su cuantía.

Finalmente, cuando se dice que a igual trabajo se debe percibir igual retribución estamos refiriéndonos a laudos del Consejo de Salarios; no estamos hablando de asimilar caprichosamente a los mozos de cordel a una categoría común y corriente. De esta manera, queremos que se tengan presente los laudos establecidos en el Grupo 13, subgrupo 10.2, correspondientes a operarios de terminales de pasajeros.

Nosotros vinimos a formular estas aclaraciones porque entendemos que son de orden ya que quizás muchas veces se puede creer que los trabajadores se presentan a pedir un incremento, que en este caso es importante, porque entienden que su retribución es insuficiente o no ha tenido recuperación. Actualmente, a nosotros -digo "nosotros" porque yo soy un mozo de cordel más- se nos incluyó en esta categorización del Consejo de Salarios a la cual solicitamos que se nos asimile en la retribución y en la forma de incrementarla.

SEÑOR POZZI (Jorge).- En esta oportunidad me tocó presentar este proyecto que tiene que ver con un tema en el que venimos trabajando desde hace mucho tiempo; quienes integran el Parlamento desde hace tiempo conocen los antecedentes relativos a todo lo que se trabajó por este asunto. Nosotros nos encaminamos a solucionar el tema con la ley que está vigente al día de hoy, que marca la tasa que se cobra a los pasajes que cubren la línea Montevideo- Buenos Aires y Buenos Aires- Montevideo e intenta financiar esta actividad, pero cuando elaboramos esa iniciativa el trabajo de los compañeros no estaba laudado. El laudo fue posterior, por lo tanto, en aquel momento se llegó al compromiso político de fijar las 9 BPC mensuales por cada uno de ellos e ir rebajando lo que se les pagaba al final de cada año de acuerdo con las bajas que se produjeran a raíz de los trabajadores que se iban retirando por jubilación u otros motivos. Aclaro que también hay otro acuerdo relativo a que no ingresen más trabajadores a la plantilla de los mozos de cordel.

Lo que sucede es que al laudar la actividad -por suerte los sueldos subieron- se unificó la erogación que tenían los compañeros para cumplir con las 9 BPC y se sumaron costos que no estaban previstos. Eso comenzó a hacer dificultoso el funcionamiento de las dos uniones, tanto la de Montevideo como la de Colonia. Además, esta última se divide en dos porque una corresponde a la ANP mientras que la de Carmelo corresponde a la Dirección Nacional de Hidrografía, y allí existen otros problemas -que también deberán ser solucionados en algún momento- en cuanto a atrasos en el cobro y demás, que hicieron imposible cubrir algunas erogaciones que tenían, a tal punto de que se terminan pidiendo préstamos bancarios para poder pagar cuentas que cualquier empresa tiene. En definitiva, funcionan como una empresa, pero no pueden trasladar sus costos porque están topeados; una empresa traslada sus costos y puede modificar su tarifas, pero ellos no pueden hacerlo. Entonces, empezamos una serie de conversaciones con el sindicato portuario y la ANP -tanto con su presidente como con su vicepresidente y los gerentes- a fin de solucionar este problema y se generó una gama muy amplia de opciones. Finalmente, se pasó desde pensar en su presupuestación -lo que era muy complicado- hasta otra serie de opciones, y confluimos en la que está redactada en este proyecto de ley. Nosotros estamos convencidos de que si la Comisión tuviera a bien aprobar este proyecto se resolvería el problema económico de las uniones de aquí en más.

Quiero aclarar que en algún momento se pensó que esta actividad no se necesitaba más en los puertos y que había que eliminarla, pero esa no es la visión que hoy tiene la ANP; la actual es exactamente la contraria. Es más: se estuvo barajando la posibilidad de que las uniones tomaran más gente porque hay momentos en los que les falta, especialmente en el Puerto de Colonia pero también aquí en el de Montevideo, porque a los trabajos que ellos tenían se le han agregado otros no vinculados al tráfico Buenos Aires- Montevideo sino a la llegada de cruceros y otras actividades. Sin embargo, no queremos avanzar por ese camino ni que tomen más personal; si se necesita más gente, que la ANP la contrate de la manera en que lo considere conveniente, pero para que las Uniones de Mozos de Cordel puedan seguir funcionando, brindando un buen servicio y pagando sus cuentas -BPS, seguros, etcétera- es muy necesario llegar a un acuerdo en esta redacción del proyecto de ley que, reitero, está financiada y fue acordada con la Administración Nacional de Puertos.

Simplemente, quería dejar esta constancia porque me parece que de esta manera solucionaríamos un tema importante y se ayudaría a un grupo de unos cien trabajadores de los puertos de Montevideo y Colonia, que tienen un trabajo genuino y financiado sin ningún tipo de inconveniente.

SEÑOR PRESIDENTE.- La BPC, según el último ajuste del 1º de enero, está en $ 3.611, y estamos hablando de 9 BPC. En este caso, el proyecto se refiere a un incremento máximo de 38% del variable. ¿Es así?

SEÑOR POZZI (Jorge).- No; la base es el sueldo laudado más un 38% con el que se cubrirían los aportes a la seguridad social, los seguros, gastos como teléfono, luz, agua y los alquileres. De esa manera, se cubrirían a futuro.

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Es necesario que este proyecto se considere en otra Comisión además de esta o puede ir directamente al Plenario?

SEÑOR POZZI (Jorge).- No es necesario que sea considerado en otra. Es más: el primer proyecto que establecía una financiación de este tipo se aprobó aquí.

SEÑOR PRESIDENTE.- Muy bien; la exposición ha resultado muy clara.

Agradecemos la presencia de la delegación.

(Se retira de sala la delegación del Sindicato Único de Portuario y Ramas Afines y los representantes de las Uniones de Mozos de Cordel)

(Ingresa a Sala la señora Luiggina D´Agosto, acompañada por integrantes del PIT- CNT y del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química)

——La Comisión de Legislación del Trabajo tiene mucho gusto en recibir a la señora Luiggina D´Agosto, a los señores Fernando Pereira y Óscar Andrade, del PIT- CNT, y al señor Pablo Ferreira, del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química.

SEÑOR ANDRADE (Óscar).- Queremos poner a consideración de la Comisión una situación que nos parece extremadamente grave.

Hemos agotado las instancias de negociación con la empresa ALUR en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en ámbitos formales e informales, intentando revertir una decisión que a todas luces es un grave error: el despido de una trabajadora durante el embarazo y el período de lactancia.

La empresa entiende que alcanza con abonar el despido especial que establece una norma de la década del cincuenta, sin tener en cuenta lo que implica un despido en estas circunstancias. Para nosotros es a todas luces una situación enmarcada en las peores prácticas desde el punto de vista laboral.

En esta misma Comisión, cuando se fundamentó acerca de la necesidad de reglamentar el Convenio Nº 158 de la OIT, que establece la prohibición del despido sin causa justificada, uno de los ejemplos que se puso para avanzar en esta dirección fue esta circunstancia.

En Uruguay no es ilegal despedir a una trabajadora embarazada; solamente se establece una partida de despido mejorado, de despido especial. En principio, no estamos cuestionando la legalidad de la medida. Lo que nos parece una barbaridad desde el punto de vista de la relación laboral es que se despida a una trabajadora en estas circunstancias y sin ningún otro argumento -no hay ningún argumento de fondo sobre mal comportamiento, faltas, falta de calificación de la trabajadora- que uno que hemos escuchado reiteradamente para un lavado y un fregado: el de la reestructura. Si alcanzara con decir "reestructura" para fundamentar despidos, todos los despidos serían fundamentables y caeríamos en el terreno de la discrecionalidad más amplia.

El movimiento sindical ha hecho con este tema lo que siempre hace: agotar todas las instancias de negociación, formales e informales, a efectos de que se revea y monitoree la situación, porque si no es una decisión que se toma con discrecionalidad; debe haber elementos más de fondo. Una decisión de este tipo se da de bruces con decisiones que el país anuncia en términos de políticas de género y de protección de la maternidad, sin entender que en este caso tenemos una situación de vulnerabilidad. No voy a comentar cuánto afecta a una madre perder el trabajo en medio del período de gestación y de lactancia porque supongo que cualquiera de los integrantes de la Comisión lo sabe.

Esto nos genera una doble preocupación porque esta no es una empresa pública pero depende mucho de las políticas públicas para su desarrollo. Por lo tanto, lo que vamos a solicitar a la Comisión -le vamos a pasar la palabra al señor Fernando Pereira, que ha estado en varias instancias de negociación y a la señora Luiggina para que cuente en detalle la situación- es que intente mediar, como ha hecho en otras situaciones, para ver si encontramos una salida razonable.

La trabajadora se ha negado a recibir el despido -en una actitud que creemos coherente- porque considera, como entendemos desde el PIT- CNT, que es injustificado. Ante un despido injustificado, lo que hay que hacer es revertir la decisión, pero nos encontramos con una posición muy dura, de mucha intransigencia, de no aceptar otra variante que no sea la del despido. Esa sería una actitud lógica ante una falta grave. Ante una notoria mala conducta, parece razonable decir: "No acepto ninguna alternativa que tenga como perspectiva la posibilidad de reingreso a la fuente de trabajo". Pero claramente este no es el caso. En los antecedentes laborales y en las fojas de servicio no hay nada que contribuya a un fundamento de estas características.

Somos de la concepción de que cuando se vulneran derechos laborales, todos somos vulnerados como sociedad. Estamos planteando en este ámbito la denuncia -como lo hicimos a nivel público en actos de la central-, que data de varios meses y que a todas luces es inexplicable. Reitero que el único argumento que se ha dado es el que cualquiera que ha tenido que enfrentar decisiones discrecionales ha escuchado hasta el hartazgo: necesidad de una reestructura y punto. Tomar una decisión de este tipo, de esta gravedad, dejando sin trabajo a una mujer en el período de gestación y de lactancia, claramente es un argumento casi traído de los pelos.

SEÑOR PEREIRA (Fernando).- Quiero complementar algún aspecto mencionado por el señor Óscar Andrade y, fundamentalmente, plantear por qué estamos acá.

El despido no fue ayer. Hace un año que la compañera está sin trabajo y sin cobrar sus salarios. Hace un año que tiene depositado el despido en su cuenta, que no ha tocado. Fue despedida no bien volvió de tener a su niño, que ya tiene un año.

Como saben, la protección a la maternidad y a la lactancia tiene mucho que ver con la enorme vulnerabilidad que la mujer tiene en ese período. Entonces, como planteaba Óscar Andrade, no es aceptable que por razones de reestructura se opte por pagar la multa o la sanción.

La Ley Nº 11.577, que para mi gusto fue de avanzada, dice que el empleador no podrá despedir durante el embarazo o la lactancia y que, si lo hiciera, tendrá que pagar seis salarios. Esto es lo mismo que pasaba con los dirigentes sindicales: no se podía despedirlos, salvo que se les pagara seis salarios adicionales. La idea no es que se paguen los salarios adicionales, sino evitar el despido, en este caso, de una trabajadora en período de lactancia.

El agravante de que ALUR sea una empresa privada propiedad de Ancap, es un gesto a la sociedad demasiado difícil de absorber. Si esto pasa como un tema más, porque podría decirse que es un solo caso, probablemente llegue a ser parte de la normalidad que no queremos. Si en todos los lugares de trabajo fuéramos fuertes sindicalmente, crean que esto no pasaría, crean que este despido no existiría. No pasaría porque utilizaríamos al máximo las herramientas que tienen los sindicatos en estas situaciones de abuso o de posición abusiva de poder, en las que se paga para terminar una relación laboral.

Se podría pensar que los mecanismos de ingreso a ALUR han tenido algo que ver con esto, pero no los deciden la compañera trabajadora ni el movimiento sindical. Entonces, se discutirán con otros. Lo que no se puede discutir es la formación profesional de la trabajadora. Ella es abogada, tiene una maestría y maneja fluidamente el inglés y la informática. Con este currículum podría reubicarse en cualquier otro lugar de ALUR sin ninguna dificultad. Sumado a eso, ella no entró en un cargo de confianza, sino en la unidad de comunicación de ALUR. Luego fue absorbida por el Directorio de ALUR para trabajar allí, sin que cambiara su salario ni su categoría. Nosotros entendemos bien la diferencia entre un cargo de confianza y un cargo que no es de confianza. Conocemos la diferencia que existe, aún en este período, pero este no es el caso.

Entonces ¿cuál es nuestra voluntad? En primer lugar, denunciar que no se está siendo coherente con las políticas de género y equidad que el Gobierno y el Parlamento han impulsado en las últimas décadas, que han ido generando mayores derechos, mayores oportunidades, mayores protecciones en los períodos de vulnerabilidad, intentando achicar la brecha entre hombres y mujeres en lo salarial y en la carta de derechos.

Desde nuestro punto de vista, además, esto está reñido -bastante reñido- con varios convenios internacionales que Uruguay ha suscrito con la OIT. Parto de la base de que las decisiones de una corporación pueden ser erráticas y todos los que estamos acá alguna vez nos habremos equivocado. Sin embargo, no creo que no sea posible dar marcha atrás en algo errático. No se trata de decir que es legal, de pagar seis salarios y con eso terminar un tema que tiene que ver con lo humano y no con lo económico. Que Luiggina haya perdido la posibilidad de amamantar a su niño no tiene nada que ver con el pago de un despido, sino con una cuestión humana de protección, en ese período en que la mujer está amamantando a su niño; es la protección de la madre y del niño. ¿Dar marcha atrás? No podemos mirar más para atrás de lo que hemos mirado, pero no vamos a dejar de mirar. No estamos cien por ciento seguros de que vayamos a ganar el caso, pero sí estamos cien por ciento seguros de que vamos a dejar todo lo que está en manos de la dirección del PIT-CNT para que esta situación se revierta y se convoque a la compañera a trabajar en cualquier lugar de la empresa, que es lo que hemos planteado al Directorio de ALUR.

Consideramos que el Parlamento puede jugar un papel importante en el sentido de mantener un diálogo con ALUR que permita, a la luz de la legislación y de los anuncios que se hacen cada 8 de marzo, ver que en este caso se han vulnerado los derechos de una mujer trabajadora en período de lactancia. Se le ha generado un daño importante que no se puede medir en términos económicos. Defender situaciones como esta, seguramente, evite otras similares. Es decir que esto sería como un antídoto para que no se den estas situaciones.

Esta es una muy breve descripción del tema, pero consideramos que es claro que, en ese período, cualquier empresa pública o privada con propiedad de empresas públicas, tiene que tener especial cuidado. Y si queremos construir un país un poquito más sano y justo, estas políticas deben ser aplicadas. Tal vez esa ley merezca alguna modificación para evitar el despido, a fin de que no sea la sanción económica la salve la situación.

Pero no solo hablamos de un factor económico sino, básicamente, de un factor humano que debe ser protegido en ese período. Tanto las empresas privadas como públicas deberían proteger a la trabajadora y a su niño o niña; en este caso, un varón.

Está claro que hemos hecho todo lo posible en términos de diálogo, negociación, búsqueda de acuerdos, pero no hemos logrado una solución. La respuesta siempre ha sido negativa. A lo máximo a lo que ha llegado el Directorio es a analizar la posibilidad de hacer una nota diciendo que la trabajadora ha cumplido satisfactoriamente su tarea en la empresa. Antes llamábamos a eso una recomendación; digámosle como quieran, pero me parece que es demasiado poco para una situación que, a todas luces, es injusta, como mínimo, cuidando mucho los términos.

SEÑORA D'AGOSTO (Luiggina).- Le agradezco a mis compañeros y compañeras del PIT- CNT, a organizaciones sociales y a movimientos feministas que también se han sumado, porque entiendo que esta causa no es solo mía, sino que hay más mujeres en este lugar, pero por diferentes razones no lo denuncian.

Como bien se dijo, no he aceptado el pago de la indemnización especial por entender que es una situación injusta -por ser moderada en los términos- y, sobre todo, inhumana, no habiendo tenido la empresa razones justificadas para mi despido, ocurrido el primer día que me reintegro de mi licencia maternal. Imagínense que vengo de tener a mi primer hijo, a los cuarenta años -es un hijo que me costó concebir-, con toda la alegría y, más allá de la ansiedad que significa volver al trabajo, me encuentro con la noticia de que soy despedida, con el argumento de la austeridad, la reestructura y la baja de costos, en una empresa que es pública. Más allá de que sea sociedad anónima y se rija por el derecho privado, es una empresa que financiamos todos los uruguayos, la mayoría de sus acciones pertenece a Ancap y que tiene un directorio designado por venia del Senado. Tanto el contador Juan Carlos Herrera, que preside la empresa, como la ingeniera Marta Jara, que preside el Grupo Ancap, son designados por venia del Senado. Ocupan cargos políticos y toman decisiones políticas.

Entiendo que la decisión de mi despido, el día de mi reintegro, es una decisión política, y que contraviene todo lo que el Estado uruguayo ha asumido como responsabilidad ante la OIT y la ONU y, además, desconoce recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, Unicef y ONU Mujeres, entre otros organismos. Y también desconoce políticas públicas que este mismo Gobierno nacional viene llevando adelante desde 2005, comprometido con la promoción y protección de la lactancia materna, de los derechos de las mujeres y de la maternidad; preocupado por la natalidad, por una pirámide poblacional envejecida.

Este es un Gobierno nacional que crea la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo, el Instituto Nacional de las Mujeres y un sistema de cuidados con el fin de amparar los derechos de las mujeres, de nuestros hijos, de la primera infancia.

Más allá de las obligaciones asumidas tanto en el ámbito internacional como ante el pueblo uruguayo y ante nosotras, las mujeres ciudadanas, en el mano a mano, en las situaciones particulares, se admite que una mujer trabajadora, el día que se reintegra de su licencia maternal, en plena lactancia exclusiva de su hijo, sea despedida. En ese entonces, estaba con la lactancia exclusiva de Juan Bautista; se los voy a presentar…

(La oradora exhibe una foto y se expresa entre sollozos)

——No pude continuar amamantando…

SEÑOR PRESIDENTE.- Tomate tu tiempo, tranquila.

SEÑORA D'AGOSTO (Luiggina).- Fue una maternidad muy deseada, muy buscada, con mucha responsabilidad. Me preocupé por darle todo y a cuidar la salud de mi hijo, tomando en cuenta todo… Escucho a la doctora Lustemberg hablar respecto de la campaña sobre la lactancia materna, que es muy buena y justa, que se basa en políticas públicas, en avance de derechos. En cadena nacional vemos todo lo que el Gobierno hace, amparando esta situación.

Pero, por otro lado, mi hijo, que también es un uruguayo y tiene derechos, no pudo ser amamantado, no pudo gozar de la lactancia materna, que significa un bien para su salud, como todos conocemos. No lo no pudo gozar él ni lo pude gozar yo, como madre.

Mi denuncia se centra en la violación de derechos humanos, en la vulneración de derechos, y en la discriminación de género, porque la decisión del despido fue tomada durante la licencia maternal. Este Directorio se integró en mayo de 2016; yo me reintegré en junio. Repito: la decisión se tomó durante mi licencia maternal. Entiendo que hubo discriminación de género porque si no me hubiera ausentado para parir a mi hijo y hubiera estado presente en la empresa, quizás hubieran tomado algunas otras medidas y me podría haber defendido de otra manera ante el Directorio.

Mi denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social también tuvo que ver con acoso laboral. Mi cargo no era de confianza, como se dijo. Si bien soy abogada, nunca ejercí. Ingresé a la empresa como asistente de comunicación, cumpliendo con un tipo de contrato de trabajo que no era a término, con tareas ni remuneración que tuvieran que ver con un cargo de confianza como los que todos conocemos. Mi sueldo nominal era de $ 45.000. Al año de estar ahí, el Directorio de Barboza me pasa a asistente de dirección, sin cambio de categoría, de contrato o de remuneración, con aumento de horario de y responsabilidades.

Ingreso al cargo de asistente de dirección en junio, en julio quedo embarazada y en marzo salgo de licencia maternal. Pasé todo mi embarazo sin faltar un solo día, cumpliendo nueve horas promedio, en la sede de los accesos de Montevideo. Cumplí mi trabajo, a pesar de las altísimas temperaturas y de la baja presión que sufría. Iba en ómnibus y subía un piso por escalera. Nunca hice un reclamo para que se me adjudicara una oficina abajo. O sea que nada tiene que ver con un cargo de confianza.

Por otra parte, el Directorio jamás tuvo una observación para hacerme en mis tres años de trabajo. Mi conducta en la empresa fue adecuada y responsable. Como bien dijo Fernando, no hubo ninguna observación que justificara mi despido, tal como marca la ley: ni falta grave, ni notoria mala conducta.

Entiendo que esta decisión política, además de contravenir lo que ya dijimos -políticas públicas y normas internacionales ratificadas por Uruguay-, viola derechos humanos.

Por último, quiero señalar que quien me despidió fue recientemente designado referente de políticas de género en Ancap. Eso para mí es un problema que vengo a plantear hoy acá. Ustedes, como representantes del pueblo uruguayo -nuestros representantes-, son quienes tienen que defender nuestros derechos y me parece que esta situación debe ser corregida.

SEÑOR PEREIRA (Fernando).- La primera constancia que quiero dejar es que vamos a plantear este tema en el Instituto Nacional de las Mujeres. Redacté la carta en la mañana de hoy y, probablemente, de tarde la

entreguemos. Me parece que el Estado protector también debe tomar este asunto desde su institucionalidad vinculada al género y la equidad.

La segunda constancia es que mañana tendremos una reunión en la Dinatra, en la que no depositamos demasiada confianza, pero tal vez hay alguna gestión que ustedes puedan hacer facilite las cosas. La reunión está pactada para mañana, creo que a la hora 13 y 30.

SEÑOR NÚÑEZ FALLABRINO (Gerardo).- Antes que nada quiero darles la bienvenida.

También quiero agradecer públicamente al presidente, porque cuando le hicimos la solicitud de recibir de manera urgente a Luiggina y a la delegación del PIT- CNT, desde el primer momento buscó el espacio lo más rápidamente posible, a los efectos de tratar este tema con la premura que requiere.

Obviamente, compartimos todos los elementos planteados por la delegación del PIT- CNT y por Luiggina.

Expresamos nuestra sincera solidaridad y proponemos a esta Comisión la citación a los directorios de ALUR y de Ancap, a los efectos de encontrar un espacio de diálogo, articulación y negociación, como hemos hecho en otros temas, que en algunos casos han desembocado en buenas resoluciones. Ojalá que ese espacio pueda instalarse rápidamente.

Además, teniendo en cuenta que esta grave e injusta situación que culminó con el despido se ha extendido en el tiempo, proponemos que los directorios de ALUR y Ancap sean convocados para el próximo martes, porque entiendo que estamos frente a una injusticia muy importante, ante una clara violación de los derechos humanos. Creo que es hora de pasar de los enunciados que se mencionan tanto en una ley como en algunos días especiales que son de lucha, no de festejo comercial, a aplicar las cosas de una vez por todas.

Al mismo tiempo, si bien este Cuerpo ya lo votó, quiero plantear la necesidad de avanzar en la reglamentación del Convenio Nº 158. A propuesta de esta Comisión, cuando Óscar Andrade era diputado, se hizo esa solicitud. Creo que hoy también es importante reivindicar esto, para que este tipo de injusticias no ocurran más en nuestro país.

SEÑOR PUIG (Luis).- Saludamos a la delegación.

En la movilización que realizaron hace unos días los compañeros de STIQ -Sindicato de Trabajadores de la Industria Química-, tuvimos la posibilidad de dialogar con un compañero que nos planteó la gravedad de la situación.

En realidad, creo que se puede decir que Alur es una empresa bajo derecho privado, pero está clarísimo que las orientaciones están dadas por un Directorio que se designa de acuerdo con la coincidencia con algunos postulados. No tengo dudas de que la decisión del Directorio de Alur es absolutamente contradictoria con la orientación que viene planteando el Gobierno a los temas de derechos y con las campañas que viene realizando el Gobierno en las diferentes instituciones del Estado. Por tanto, cuando se argumenta que, en realidad, como se dijo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en su momento, el despido es legal porque se pagó un despido especial, creo que más allá de que eso pueda estar comprendido en las normativas legales, es profundamente violatorio de derechos humanos. Y quien plantea eso coloca la decisión de la empresa en contradicción con la orientación que se viene planteando desde hace años por el Gobierno, y la pone a tono con algunas manifestaciones de directivos de empresas privadas que se han caracterizado por desconocer los derechos de los trabajadores. A mí eso de que se plantea indemnización especial y, por tanto, hay que seguir adelante, me retrotrae a algunas épocas en las cuales, por ejemplo, la empresa Gaseba, Gaz de France, decía: "Los despedimos; tienen US$ 80.000 para cobrar cada uno de los dirigentes y aunque no los cobren, para nosotros están despedidos". Mantuvimos durante diez años esa situación, hasta que fuimos reintegrados.

La línea argumental que se manejó en el Ministerio de Trabajo por parte de directivos de Alur que tienen algunas responsabilidades dentro de la empresa en materia de equidad de género me parece que sumamente grave.

Por tanto, creo que hay que invitar al Directorio de la empresa a que concurra a la Comisión.

Comparto lo que decía el diputado Núñez en cuanto a que los plazos se han extendido en forma muy preocupante. Entonces, creo que hay que invitarlos y solicitar al Directorio de ALUR que tenga la amabilidad de responder a la citación que le hace la Comisión para tratar de encontrar una solución en el corto plazo. Ojalá que lleguemos tarde. Ojalá mañana, en la Dinatra, el Directorio de la empresa reconozca los gravísimos errores que ha cometido en la materia y esto se resuelva. Pero, de no ser así, creo que sería bueno que hubiera una comunicación directa del presidente de la Comisión, diputado Placeres, con el Directorio de ALUR, para informarle que para esta Comisión, que es asesora del Parlamento, sería de gran utilidad su comparecencia y que, en lo posible, nos hicieran el honor de integrar la delegación con miembros del Directorio con capacidad de resolución.

Está claro que la Comisión parlamentaria no tiene potestades para imponer conductas, y también que hay una orientación general por parte del Gobierno que ha tenido su correlato en leyes votadas por este Parlamento. Por lo tanto, sería deseable que esta situación no se prorrogara y se aceptaran los errores cometidos para que, como decía el señor Fernando Pereira, se pudiera resolver este problema.

Se está diciendo que no se da marcha atrás; nosotros no queremos ponerle ningún nombre a esto; queremos que el tema se resuelva y se haga en base a derecho, al derecho de la trabajadora, a lineamientos de derechos humanos y a las campañas de protección para maternidad y lactancia que ha encarado el Gobierno. Por lo tanto, sería muy bueno para la Comisión que el próximo martes recibiéramos al Directorio de ALUR, para encontrar una solución que para nosotros es imprescindible.

SEÑOR AMADO (Fernando).- Antes que nada, quiero dar la bienvenida a la delegación.

Cuando uno integra una comisión y se va a tratar algún tema que despierta ciertos resortes de intereses, cada tanto, pasa que el teléfono suena y suena bastante el día antes de la comparecencia en este ámbito. Eso fue lo que me sucedió a mí; lo digo con total honestidad. Mis compañeros me conocen y saben que a veces peco de tener una actitud políticamente incorrecta o una honestidad demasiado explícita. Fue lo que pasó ayer y, cuando pasa eso, lo que me sucede es que el tema me empieza a hacer ruido y me pregunto por qué moviliza tanto, por qué genera tanta atención.

Al escuchar el planteo de la delegación, obviamente, es imposible no sensibilizarse y no tener una actitud en la misma línea del relato que hicieron tanto el presidente del PIT- CNT como el compañero Óscar Andrade y la señora Luiggina D'Agosto. Es imposible que lo humano no lo permee a uno cuado analiza el planteo.

En términos generales, esta Comisión, ante cualquier situación, siempre ha hecho hincapié en no prejuzgar, en escuchar a las distintas partes, a las varias campanas que puedan existir para, eventualmente, después tomar una postura, más allá de que, como se dijo anteriormente, no tiene una prerrogativa ejecutiva, sino que es una caja de resonancia y lo que puede hacer es generar un ámbito de negociación y tender puentes. También, creo que es justo decir que la Comisión, en términos generales, es protrabajadores; es decir, históricamente, tira para el lado más débil, para el eslabón más débil de la cadena, que, en la enorme mayoría de los casos, corresponde a los trabajadores.

Dicho esto, después de lo que me pasó, como comentaba al principio, me interesa saber más acerca de la situación, para hacerme una idea. Por tanto, teniendo en cuenta la información que me fue proporcionada, me voy a permitir realizar algunas preguntas, para entender el esquema de esta situación y poder avanzar.

Como decía con mucha claridad el señor Óscar Andrade, acá nadie está cuestionando la legalidad de los procedimientos, sino otras situaciones. Comparto esa línea de razonamiento. Obviamente, la legalidad de los procedimientos es incuestionable, pero no así el enfoque humanista, de derechos humanos. Me parece importante saber cómo son las cosas, porque uno trata de ir a la fuente y escuchar todas las campanas.

Una de las cosas que se dice es que esta denuncia no la auspicia el sindicato de ALUR; es decir, no se hace eco de ella. Quiero saber si esto es así o no, porque para nosotros es importante que el sindicato de la rama de actividad en la cual el trabajador de desempeña defienda esa eventual denuncia. Si es así, se termina el tema; si no es así, quiero saber la razón de por qué el sindicato, como alguna gente sostiene, no auspicia esta denuncia.

Obviamente, este tema está centrado en los derechos humanos. Según me informaron, ustedes se presentaron en la Institución Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo, que es el órgano que

por excelencia analiza temas reñidos con los derechos humanos, pero, después de solicitar información, se dice que archivó el tema. Todas estas cosas las digo en condicional y preguntándome sobre ellas, porque, como decía al principio, a mí me interesa saber la verdad, y punto. Por lo tanto, me parece importante saber si eso es así o no y, si fue ocurrió, me gustaría saber qué respuesta tuvieron de la Institución, en el caso de que este tema se haya archivado.

Creo que esto también está en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; quizás nos pueden informar cómo viene la mano.

Por otra parte, me parece que fue correcta la aclaración de que no es un cargo de confianza. Una de las cosas que se utilizó en la defensa de esa decisión fue que no se dio lugar a la discriminación por género, porque la resolución del Directorio fue suprimir los tres cargos de asistente de dirección, en los cuales había una mujer y dos hombres. Entonces, mal podría hablarse de discriminación de género si hubo tres integrantes, dos hombres y una mujer, y los tres fueron cesados. Me interesa saber cómo ven ese planteo.

Por otra parte, me pareció muy importante lo que dijo la señora D'Agosto: fue una decisión política. Lo planteo para poder entender este tema y lo digo con total frontalidad: fue una decisión política. Y, cuando uno habla de una decisión política, puede haber detrás una cantidad de cosas que expliquen la situación y permitan entender mejor el tema. Creo que puede arrojar mucha luz sobre la cuestión el hecho de que se afirme que fue una decisión política.

Digo esto porque otra cosa que se pone arriba de la mesa -ustedes lo sabrán mejor que yo- es que la señora D'Agosto fue secretaria personal del vicepresidente de la República durante siete años; por lo menos eso es lo que se dice; yo no me hago eco de ninguna información. Es un dato que está y quiero preguntarle a la fuente para que me ayuden a entender mejor la situación.

Todos conocemos el tema político que involucra al vicepresidente y también a la administración y a los procesos de Ancap, ALUR, etcétera. Entonces, la sentencia de que esto es una decisión política puede -quizás no- arrojar luz para entender mejor esta situación. Porque a mí, que soy un diputado de un partido minoritario de la oposición, se me escapa.

Además, esto estriba en una incongruencia muy obvia entre los planteos de un Gobierno y de una fuerza política que, notoriamente, tiene una agenda que creo que todos nosotros compartimos y, como sucede en este caso, una dirección particular que toma decisiones a contrapelo de esa línea general política en cuanto a lo laboral, a los derechos humanos, a la protección del trabajador. Quizás allí uno puede encontrar explicaciones.

Simplemente, lo que quiero es información.

Realmente, soy orejano, y quienes me conocen saben que es así. Por lo tanto, tengan la convicción de que voy a defender lo que sienta que es justo. Hoy, lo que me falta es información, y por eso la pido.

SEÑOR AMARILLA (Gerardo).- Voy a ser breve, porque algunas de las preguntas que quería formular ya se adelantaron por parte del señor diputado Fernando Amado; no obstante, me gustaría que se me ampliara la información.

Me gustaría saber cuál fue el proceso de designación -me perdí los minutos iniciales de la exposición y, tal vez, ya se refirieron a ello-, porque nos ayudaría a entender la situación. Desearía saber si hubo algún llamado de oposición de méritos, si la designación la hizo directamente la empresa ALUR, si se realizó a través de una agencia tercerizada -como se hace muchas veces, inclusive, en las empresas privadas- o tuvo algún fundamento político, es decir, si la designación para ocupar ese cargo, que no es de particular confianza, fue en mérito a confianza política.

Como dijo el diputado Fernando Amado, se supone que esto debería haber sido planteado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que es el órgano del Poder Ejecutivo que tiene que ver con conflictos entre los privados. Nos gustaría saber si se hizo el reclamo, en qué fase está y si hubo alguna respuesta.

También quiero hacer una consulta con respecto al pago del despido. La compareciente es abogada y tiene una maestría, por lo que supongo que tendrá conocimiento de derecho laboral. Por la ley de bancarización o

de inclusión financiera -que se está cuestionando fuertemente-, el depósito del dinero es lo mismo que el pago en ventanilla. Me gustaría saber si este subsidio especial que, supuestamente, se abonó, a partir de que está disponible, se considera pagado.

Por otra parte, quiero señalar que me congratulo de contar con la presencia de las principales autoridades del PIT- CNT en esta Comisión por este caso en particular. Me gustaría saber si las autoridades del PIT- CNT tienen algún planteo concreto sobre los miles de puestos de trabajo que se han perdido en los últimos años en el Uruguay y, en particular, si tienen conocimiento de que este sea el único caso de despido por maternidad o si hay otros. Planteo esto para que no se crea que estamos defendiendo este caso por un fundamento en particular. Como tenemos el privilegio de contar aquí con las principales autoridades de la central sindical -que suponemos que están preocupadas por este caso y por otros, si los hubiera-, nos gustaría que nos ilustraran al respecto.

Por otra parte, quiero señalar que cuando se habla de derechos humanos, de natalidad, de lactancia y de la pirámide poblacional, a mi entender, hay una contradicción, una inconsistencia. Digo esto porque algunos que plantean este tema con mucha firmeza, a la hora de defender los derechos humanos de aquellos uruguayos que están en el vientre materno, no lo hacen de la misma manera; ahí se seleccionan los derechos y se discrimina o se cuestiona a los más vulnerables, que son los bebés que están por nacer. Cada año perdemos a seis mil o siete mil uruguayos por un asesinato impune que se hace a través de una ley que autoriza su muerte. Quiero dejar sentado este tema porque muchas veces hemos escuchado la reivindicación en la plataforma de la central -muchos de cuyos reclamos compartimos-, y nos llama poderosamente la atención que no se tengan en cuenta los derechos humanos de los más vulnerables. La central no ha estado a la altura de defenderlos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Antes que nada, quiero agradecer la concurrencia de la delegación.

Indudablemente, la denuncia de la trabajadora está enmarcada en la ley que protege la lactancia materna y lo que ocurrió supone una violación de los derechos humanos. Esto no tiene nada que ver con que haya sido secretaria de tal o cual persona. Tenemos que remitirnos al enfoque que corresponde; de lo contrario, quedamos fuera del marco de la denuncia.

Quiero aclarar también que los derechos humanos no son de izquierda ni de derecha; los derechos humanos son universales, y la clase trabajadora los defendió siempre. Lo digo porque la trabajadora dice en su nota que esto está pasando en un gobierno de izquierda. Pero la clase trabajadora siempre defendió los derechos a nivel universal y peleó por ellos. Cuando hubo gobiernos opuestos a un planteo de izquierda, me pasó algo similar, y yo defendí mi derecho a no cobrar un despido porque entendí que la situación era injusta. En definitiva, tuve que cobrarlo porque el artículo 29 de la ley de inversiones redujo de dos años a uno la posibilidad de no cobrar. Eso nos afectó mucho. Yo entendí que tenía derecho a no cobrar, porque mi derecho era continuar en el trabajo. Toda la clase trabajadora denunció ese artículo y, por suerte, fue modificado.

Pido a los legisladores que se enfoquen, específicamente, en la denuncia que hace la trabajadora, que entiende que se viola la ley que protege la lactancia materna y el derecho humano como trabajadora.

Comparto la propuesta de los legisladores de convocar a las direcciones de ALUR y de Ancap, y también la idea de tender antes algunos puentes. Creo que se puede intentar hacer algo, porque quizás podamos concretar algo antes del próximo martes. Es más: ya le estoy escribiendo algunos mensajes a la gente de Ancap, para ver qué posibilidades tenemos.

SEÑOR ANDRADE (Óscar).- Acepto para otra instancia el convite que se hizo; sería un honor para mí participar en una discusión con la Comisión de Legislación del Trabajo acerca de la situación económica del país, las propuestas de la central con respecto al trabajo, el combate a la informalidad, el desarrollo productivo, el trabajo de las personas con discapacidad, la siniestralidad laboral, el empleo juvenil y la inserción internacional, pero creo que, claramente, excede el motivo de esta convocatoria esa referencia de cómo ve todo esto el movimiento sindical. No obstante, agradezco la preocupación del señor diputado Amarilla. Estamos dispuestos a conversar. Está muy bien que coloquemos en el diálogo temas generales, que a veces nos cuestan tanto. Y también podemos polemizar acerca de si opinar a favor de que no se penalice la difícil decisión de interrumpir un embarazo es ser cómplice o no de asesinato, o si hay más abortos ahora que antes. Claramente, no era el motivo de la convocatoria. Fernando lo decía en la primera intervención.

Hace unos años -creo que fue en 2012-, trabajando en la refinería de Ancap, la empresa Astra Evangelista, por un motivo similar, despidió a una técnica prevencionista en medio de su período de gestación. La empresa nunca reconoció que el motivo del despido era que estaba embarazada, pero coincidió que pidió un día para hacerse una ecografía y enseguida fue despedida. El despido duró veinticuatro horas, porque logramos reintegrarla, pero porque teníamos una correlación que no iba a permitir el despido. No es la situación que tenemos hoy.

En cuanto a la pregunta que hacía el señor diputado Fernando Amado, me enteré del despido de esta compañera hace un par de meses, en una movilización por el mes de junio y empezamos a hacer gestiones como central, también con alguna divergencia en cuanto a si el tema estaba laudado. Hasta ese período, el tema lo había llevado el sindicato de base, hasta que entendió que no tenía nada más para negociar, que no había más esfuerzos para hacer. Nosotros tenemos una diferencia con el sindicato base en cuanto a la importancia que damos al tema, pero tenemos derecho a tenerla.

En este ejemplo que pongo de la refinería, tuvimos un caso similar. La compañera que defendíamos no estaba afiliada a ningún sindicato. En este caso tampoco es afiliada al sindicato, pero no es eso lo que estamos mirando, porque sería muy criticable que defendiéramos la lactancia de las afiliadas al sindicato y no la de las no afiliadas. Nos parecería una actitud equivocada.

Yo no sé qué vota Luiggina. No he tenido posibilidad de preguntárselo ni le voy a preguntar qué votará en las elecciones, ni si vota dentro o fuera del Frente Amplio ni a qué sector. No es eso lo que para nosotros está en discusión cuando se toma una decisión de interrumpir el trabajo en una situación de este tipo. Ojalá fuera ilegal. Digo que no lo es, pero ojalá fuera ilegal. Ojalá generáramos la condición de que en esta situación fuera ilegal dejar sin trabajo a una trabajadora con un argumento exclusivo. Hasta ahora hay un argumento exclusivo, motivado por una reestructura, pero una reestructura tiene que considerar si en ella cae una persona con discapacidad o el dirigente sindical principal del lugar, porque si no abriríamos un espacio de discrecionalidad que sería muy complejo desde el punto de vista de que habría una lógica de disponibilidad arbitraria que atentaría contra otros componentes básicos del derecho laboral.

No hay dictamen de la Comisión de Derechos Humanos, y nosotros tenemos opinión de que los ámbitos institucionales deberían ser más rigurosos en este tema. Ahí tenemos diferencias en términos de que tendrían que ser más rigurosos. Nos tendría que doler más que echaran a una trabajadora. Tendría que ser algo muy importante que echaran a una trabajadora en período de lactancia. Me pueden decir que la empresa está cerrando y puede haber alguna circunstancia en la que no hay otra posibilidad, pero este no es el caso. Lo que hemos encontrado es que no hay fundamentación para el despido, salvo el argumento de una reestructura. ¿Que tiene que contemplar a una mujer que recién parió? ¡Y sí, la tiene que contemplar! Para nosotros es de abrumador sentido común. Cuando se da una situación de este tipo, tiene que contemplarlo.

En cuanto a la pregunta acerca de cómo son todos los ingresos en ALUR, no solo este, creo que es un debate para dar en general. La cuestión de cómo son todos los ingresos en ALUR, no implica cómo te parás en la situación cuando tenés que atender una situación de este tipo, porque si no, como los ingresos en ALUR no han pasado, en la inmensa mayoría, por sorteo o concurso, no deberían tener derechos laborales. El que hace esa asociación -a veces se hace; la he escuchado-, está en un error. Claramente no hay -ALUR lo reconoce- una situación en la que la compañera estuviera ocupando un cargo de confianza política. No es el caso. Fue contratada para una tarea en el área de comunicación. Tiene determinado tiempo en el trabajo y no tiene ninguna sanción que amerite la pérdida del puesto de trabajo; menos en una situación tan especial.

Nos han consultado en términos polémicos: "Si no estaba afiliada al sindicato, ¿por qué la defienden?". Porque no defendemos solamente al trabajador que está afiliado a un sindicato. Hubiéramos preferido que estuviera afiliada al sindicato; defendemos que lo esté, pero no es por ahí la defensa de este tipo de situaciones. Creemos que este tipo de situaciones tiene que estar por encima de la pertenencia o no a un sindicato; tiene que estar por encima de la ideología, de si soy blanco, colorado o frenteamplista.

Cuando defendimos a la técnica prevencionista en la construcción de la refinería, no recuerdo qué partido votaba. Claramente, los técnicos prevencionistas no forman parte de nuestro sindicato, pero defendimos que no puede ser que porque ahora no me gusta el perfil -fue lo que se argumentó en ese momento-, la echen.

¿Tenemos la fuerza para evitar todas las calamidades en el mundo del trabajo? No, no la tenemos. Ojalá la tuviéramos. Nos hemos aburrido de denunciar calamidades que siguen existiendo en el mundo del trabajo.

Este sábado iré al departamento del señor diputado Amarilla, a reunirme con trabajadores de Tranqueras, a quienes les aportan por la mitad de los jornales en la forestación. Trabajan veinticuatro jornales, pero les aportan por doce. ¿Tenemos ahí a una organización para revertir esto? Todavía no. Mandás una inspección y ¿qué dice el trabajador? Dice que trabajó doce jornales, porque si no lo echan. ¿Cómo revertimos eso en términos inmediatos? Es complejo. Hay que recorrer mucho camino, pero siguen existiendo situaciones de este tipo en el citrus, en la forestación, en los viveros. Siguen existiendo condiciones de trabajo que nos parece que hay que superar, pero en todo caso lo agendaremos para el día que tengamos un debate más general de si es que tenemos -como sostiene el pensamiento neoclásico- una exigencia de rigidez laboral demasiado extrema o es que todavía vastos sectores de trabajadores tienen que soportar diariamente cualquier tipo de violación del derecho laboral.

En este caso, saludo las preguntas. Nosotros asumimos este tema como central, porque nos parece que es central. Lo discutimos. Ante una situación de este tipo: ¿qué hace el PIT- CNT? ¿Se ampara en que el sindicato de base dijo que llegaba hasta ahí -no que estaba en contra- y no podía hacer más esfuerzos? ¿O asume el tema centralmente? Yo participé de la idea de que hay que asumirlo centralmente, porque nos parece un tema grave, aunque no contra el movimiento sindical. Repito: no es una delegada de base, pero nos parece grave en términos de cosas que hay que proteger y no solamente el movimiento sindical debería proteger. Por lo tanto, estamos haciendo esfuerzos para resolverlo.

Lo que decía Fernando es clarísimo. Si tuviéramos otro grado de organización más fuerte en el lugar, estas cosas no pasarían, y la respuesta sería otra desde el punto de vista del conjunto de los compañeros. Ahora, no es esa la situación y a veces donde más esfuerzos tenés que hacer es en las ramas de actividad donde se está más débil.

SEÑOR PEREIRA (Fernando).- Intentaré responder todas las preguntas, en la medida de lo posible.

Soy cristiano. No tengo ninguna dificultad en reconocerlo en cada lugar al que voy y no creo que sea ningún pecado haber trabajado con Sendic. Me gustaría encontrar a alguien que fundamentara lo pecaminoso de haber sido secretario de Sendic, para ver si lo entiendo en términos filosóficos, antropológicos y laborales. Hasta ahora, he buscado en la legislación y en mis convicciones democráticas y no he encontrado ningún pecado político ni personal.

Sí fue secretaria de Sendic. No hay ninguna novedad. No lo ha negado. Está en su currículum. Ella no lo sacó de su currículum. Lo dejó ahí, porque es parte del trabajo que ha desempeñado, como hay trabajadoras secretarias del señor diputado Amado, del señor diputado Amarilla, del señor diputado Núñez -espero que hagan todos los aportes-, y no es un pecado, desde ningún punto de vista, ser secretarias de diputados para después acceder a otro trabajo.

Imaginemos que en el Uruguay hoy tomáramos la decisión de sacar de sus puestos de trabajo a todos aquellos que no hayan entrado al Estado por el mecanismo de concurso. La preocupación del señor diputado Amarilla se multiplicaría por tres o por cuatro. Yo admito que hay mecanismos que hay que estudiar, como el de concurso para algunos cargos, como el del sorteo para otros. Creo que se ha evolucionado mucho en materia de ingreso al Estado, pero si miramos las intendencias del interior del país, díganme cuáles son los llamados a concurso que se hacen para el ingreso. Explíquenme. Si hay una trabajadora municipal embarazada o en período de lactancia, ¿sería natural que el intendente la echara? ¿Es culpa de la trabajadora ingresar por un mecanismo que nosotros consideramos que no es el más apropiado? ¿O es culpa del que la contrató? Porque si no le cargamos la culpa al que está buscando trabajo. ¿Cómo se encuentra trabajo en el Uruguay en la empresa privada? La mayor parte de los trabajos son por recomendación. No es por llamado a concurso, por mérito, por carpeta de antecedentes ni por leer el Gallito Luis los domingos. La mayoría de las personas consultadas acerca de cómo consiguieron su trabajo -no porque a mí se me ocurra; yo tengo el vicio de leer todas las encuestas que se hacen en Uruguay; algunas me gustan, otras me disgustan enormemente- fue por influencias; dígase por personas que conocían al dueño, al gerente, o al administrador. Este es un caso más de esos. Es uno más, no diferente. Tal vez lo diferente es que como está la discusión del tema Sendic, esto lo sataniza todo. Imagino gente rompiendo fotos. El que se sacó una foto, la estará rompiendo. No lo vayan a culpabilizar de haber estado presente en esa foto. Entonces, ¿qué es lo que estamos defendiendo? ¿Nos metimos en esto, porque vino la compañera en forma individual? No, cuando vino la compañera, nosotros hicimos una reunión con la presencia de los trabajadores de ALUR y no lo haríamos de otra manera, pero no abandonamos el caso el día que alguien entiende que no tiene más energía.

A veces me dicen -inclusive en la dirección- que el presidente del PIT- CNT debería estar solamente en aquellos temas muy globales. El día -incluyo al compañero Andrade en esto- que se pierda la sensibilidad de ver a una trabajadora en situación de lactancia, preocupada por su futuro laboral y por la pérdida del ingreso que le permita perder a su niño y no hagamos nada, prefiero dedicarme a jugar a la bolita. De niño, era bastante malo jugando a eso; perdí todas las bolitas que tenía.

Si no hay nada pecaminoso en todo eso, ¿por qué es esto lo que se tira a la prensa? Porque precisamente hoy hablar de Sendic paga, pero que lo lauden en términos políticos donde quieran, en el Parlamento, en la discusión pública o en los canales de televisión, pero que no lo lauden con el despido de una trabajadora en una situación que es legal, pero ilegítima. Lo legal no siempre es legítimo. En este caso, es fuertemente ilegítimo por varias consideraciones.

Todos hemos dicho cuál es el nivel de formación de la compañera y por qué unidad entró a ALUR. En ningún momento planteamos que entró por concurso ni por un llamado abierto. Además, como planteó Andrade, no está afiliada al sindicato, ¿pero acaso el movimiento sindical, en algún momento de su historia, solo defendió a sus afiliados? ¿Acaso cuando firmamos convenios colectivos de trabajo lo hacemos solo para los que paran o para los que son afiliados? No. En nuestra convicción, todos los trabajadores deben estar en una rama y, cuando hay una situación de estas, estamos defendiendo a una trabajadora, no a una afiliada a la central. No está afiliada a la central, ni le pedimos que lo haga.

En cuanto a la pregunta de si se hizo una reestructura y hubo discriminación de género, se dice que no, porque echaron a dos varones, pero sí la hubo, porque una política de género es la protección de la maternidad y del período lactante del bebé, y ninguno de los varones estaba en esa circunstancia. Esas pérdidas de trabajo también nos duelen, pero nadie se ha presentado a la central con el tema; si no, seguramente habría que haberlo analizado, pero nadie lo ha planteado. Sí se le quita un derecho fundamental a la mujer que, en el período de lactancia, es tener la mayor tranquilidad posible. Eso es lo que se procura con las políticas que se impulsan desde el Ministerio de Salud Pública, desde Inmujeres, desde todos los enunciados que se hacen desde el Parlamento, básicamente centrados en la fecha del 8 de marzo, pero que después se concretan en políticas determinadas.

No disparo a ninguna polémica. El caso que hoy me preocupa es individual. Probablemente, para el conjunto del movimiento sindical no sea el tema más importante y no entiendan por qué estoy acá, pero es un tema importante para la compañera, para su familia y para su hijo.

Ojo cuando empezamos a perder estos temas de vista, porque un día nos comenzó a parecer natural que un niño de cuatro años estuviera tirando bolos en una esquina. Lo veíamos con tanta naturalidad que sacábamos la mano y le dábamos una moneda, hasta que pudimos decir que eso no podía pasar en el Uruguay. No nos vayamos acostumbrando a que pagando seis meses se puede despedir a una mujer embarazada o en período de lactancia, porque será legal, pero ilegítimo y cuestionado por el movimiento sindical, y si tenemos fuerza lo vamos a revertir. Y si no la tenemos, perderemos, pero sin bajar esa bandera.

Entiendo esa cantidad de llamados, pero lo que la dirección de ALUR tiene que explicar es cuál es el pecado de la compañera, no de su contratante. Sus contratantes tendrán que explicar cómo contrata cualquier comercio, industria o servicio y, si le toca una situación de este tipo, aunque haya entrado por influencia o por concurso, tendrán que proteger la maternidad y el nacimiento.

Sobre la salud sexual y reproductiva, es un tema que quiebra a la sociedad en opiniones. Yo parto de la base de que hay colisión de derechos y que ahí ha primado el derecho de la mujer a decidir sobre su vida. Probablemente, muchos no lo entiendan. Yo, como cristiano, no tengo ese problema ético. No he tenido que pasar por esa circunstancia, pero defiendo la libertad de que en algunas ocasiones, personas que pasan por una situación no deseada, puedan hacerlo.

Es un debate filosófico, de creencias religiosas y de construcción ciudadana. El movimiento sindical tomó una opinión, pero como la tomó la ciudadanía y como la tomó este Parlamento democrático, que muchas veces toma decisiones que a mí no me gustan, pero las toma en forma democrática y ha sido electo de esa forma.

En cuanto a los puestos de trabajo, como dijo el compañero Andrade, nos encantaría debatir el tema, porque ninguno de los cuarenta mil puestos de trabajo que se perdieron tiene algo que ver con las nuevas tecnologías

o con la revolución 4.0. Son muy poquitos. En todo caso, este es el tema sobre el que tal vez el Parlamento podría establecer un debate hacia el futuro, porque puede ser un peligro potencial del futuro. Lo que sucedió en el Uruguay es que su crecimiento se volcó a aquellos sectores que construyen menos puestos de trabajo, no a que haya una robótica exagerada en el Uruguay, que por suerte está llegando y algunos trabajadores se están viendo beneficiados -esto hay que discutirlo a la luz de las posibles distorsiones que pueda traer al mercado de trabajo-, sino también atendiendo las posibles oportunidades.

De hecho, si hoy tenemos parlamentarios de más de sesenta años es porque en los últimos cuatrocientos años se ha duplicado la expectativa de vida. La expectativa de vida ha pasado de cuarenta a ochenta años por la evolución científica- tecnológica. No podemos ver esto como un enorme problema; en todo caso, como un enorme debate que tiene desafíos en el medio: la seguridad, la protección y la justicia sociales. El empleo y el trabajo, en particular, es el tema que más preocupa al movimiento sindical, y precisamente por esto estamos acá. El trabajo hace a la centralidad de la vida de las personas, no solamente el ingreso económico. Es el contacto con sus compañeros, el acceso a la salud, poder estar afiliado a un sindicato, tener una vida creativa, poder construir sueños y esperanzas. Por suerte, es mucho más que un salario. Entonces, claramente estamos muy preocupados. Lo hemos manifestado en todos los idiomas.

Quiero decir que hace un año planteamos al presidente Tabaré Vázquez la conformación del Consejo Superior de Trabajo, precisamente, para analizar este tema y la inversión privada, la inversión pública, la creación de los nuevos puestos de trabajo y qué niveles de educación formal, de formación profesional y de educación terciaria se iban a requerir para los nuevos trabajos, no solo la inversión de UPM, sino toda la inversión extranjera y la inversión nacional, pero hasta ahora no recibimos una respuesta favorable del sector empresarial. Tal vez sería útil hacer esta pregunta al sector empresarial, que plantea que debates de esta dimensión sean tratados en el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, que es donde se discute simplemente la formación profesional tripartita, pero no donde se discuten las políticas activas de empleo y las políticas de inversión que el país puede promover. Estamos de acuerdo en que este tema sea central, pero lo es para nosotros desde hace un año y no hemos logrado convocar a ese ámbito en el que, efectivamente, las partes, en forma armónica y democrática, podamos llegar a consensos que no tienen nada que ver con las relaciones laborales. Tienen que ver con que el país elige algunos sectores de actividad, los promueve y les da la formación y la educación necesaria para acceder a esos puestos de trabajo.

Usted, señor diputado, que es del mismo departamento que mi padre, sabrá que en Montevideo la gente sigue pensando que en el campo hay un tractor que empuja un arado. Y eso no existe desde hace mucho tiempo. En el campo hay altísima tecnología. Un trabajador rural necesita tener conocimientos informáticos y, en muchas oportunidades -diría que en casi todas-, conocimiento del idioma, sobre todo para el manejo de manuales. En la Expoactiva, la Asociación Rural -con una entrada relativamente económica- nos permite ver maquinaria del primer mundo. Entiendo que para esos trabajos tenemos que estar preparados, y son trabajadores rurales de otro tipo. También el movimiento sindical tiene que estar preparado para poder defender a esos trabajadores que van a tener situaciones difíciles, que en este caso no tienen que ver con el salario. Ya no se trata de salarios de diez mil pesitos; son otros salarios. Pero tal vez haya que defender algunas lógicas laborales, como jornadas muy extensas de trabajo. Este es un tema muy interesante.

Hemos contestado todas las preguntas y toda esta información la hemos tenido sobre la mesa, con toda la honestidad de la compañera y también porque la empresa la ha brindado a todo aquel que la quiera oír. Pero, insisto: esto no debería ser una situación que impidiera el trabajo a una persona en situación de lactancia, porque eso pondría en peligro los puestos de trabajo de decenas de miles de uruguayos.

Nosotros los vamos a defender donde tengamos la fortaleza y, donde no la tengamos, lo denunciaremos. Esto es lo que estamos haciendo en esta Comisión, lo que vamos a hacer en Inmujeres, lo que hicimos en el Instituto Nacional de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo y en la Inspección General del Trabajo. En algunos lugares nos irá mejor que en otros, porque todas las decisiones tienen mucho de política.

Ojalá en este debate gane la sensibilidad. Yo pienso que puede ganar, porque parto de la base de que la gente de buena voluntad y buena fe, de todos los partidos, debe tener esa marcha atrás colocada. Si en el medio de una reestructura hay un error, habrá que enmendarlo. No es tan grave enmendar errores. De hecho, lo hicimos con la maestra Teresita González, cuando fue presidenta de Primaria. Una mujer del Partido Colorado, que en el medio de la crisis del año 2002 tuvo la sensibilidad de resolver la situación embromada que vivían más de dos mil auxiliares de servicio en las escuelas. Algunas de ellas trabajaban solo por la comida y sin salario.

Me pregunto si enmendar esa situación le quitó poder o peso a la licenciada Teresita González. Yo creo que no, sino que le hizo ganar respeto en todas las fuerzas. Entiendo que estos cambios hacen ganar respeto en todas las fuerzas. En este caso se lo puede hacer ganar a la dirección de ALUR, a muchos de quienes conozco, los respeto, los estimo y los aprecio. Creo que deberían modificar una decisión que, a todas luces, es errática.

SEÑOR NÚÑEZ (Gerardo).- Obviamente, no utilizamos el mecanismo de interpelación a las delegaciones que recibimos y menos debatimos abiertamente entre los integrantes de la Comisión frente a ellos.

Creo que es importante reflexionar sobre algunas precisiones que se realizaron. Lo más importante es analizar el hecho objetivo y no generar un entorno de especulaciones sobre la filiación política o las labores que se desarrollaron por parte de la compañera despedida. Digo esto porque nunca lo hicimos. Por acá han pasado decenas de trabajadores y trabajadoras despedidos y nunca se analizó su filiación política.

Voy a poner un ejemplo. El año pasado se trajo a la Comisión una situación de la empresa La Cancha y se llegó a citar al dueño, el señor Novick, por haber despedido a una trabajadora embarazada, que estaba reclamando el cumplimiento del laudo salarial. Todos los diputados del Frente Amplio y los de la oposición estuvimos de acuerdo en que la situación se hiciera pública. Todos le dimos con un fierro frente a esa situación, porque lo ameritaba. Inclusive, no tuvimos la suerte de que el señor Novick compareciera a esta Comisión.

Encima de la mesa podría poner muchísimos casos más, que también analizamos bajo una perspectiva de género. Un ejemplo es la situación de Fripur, por la que el PIT- CNT concurrió, por lo menos, cinco o seis veces. Allí, las compañeras trabajadoras alcanzan un 80% del total.

También recuerdo el caso de las trabajadoras del citrus. Al respecto la delegación del PIT- CNT planteó cuestiones que tenían que ver con las condiciones de trabajo concretas, pero también con situaciones de acoso y otras circunstancias que todos conocemos.

Creo que lo central es que no seamos insensibles frente a esta situación. Evidentemente, hoy tenemos una insensibilidad por parte de sectores empresariales en el Uruguay y en la región, ya que no están cuidando lo más valioso, que es la vida, más allá de lo que cada uno entienda por tal, desde el punto de vista filosófico. No olvidemos que la reforma laboral que se está aplicando ahora en Brasil condena a las mujeres a trabajar en condiciones de insalubridad. Y esas situaciones no nos pueden pasar inadvertidas. En nuestro país tenemos sectores empresariales que defienden esa reforma. En definitiva, lo que no nos puede pasar es ser insensibles frente a estas situaciones.

Entiendo que tenemos que ser capaces de analizar la situación y tirar una mano frente a un hecho que, por sobre todas las cosas, es un acto que violenta los derechos humanos, que no coincide con una política que proteja a la mujer y a los niños. Hay muchísimas facultades, centros de estudios y centros de trabajo que tienen salas de lactancia. O sea que hay una promoción de las salas de lactancia en los lugares de trabajo y de estudio para que el niño o la niña y la madre puedan aprovechar esos meses y desarrollarse cognitivamente de la manera más adecuada. En este aspecto no hay dos visiones desde el punto de vista académico o de la ciencia. Por eso, pido que apostemos a ello y a enfocar el accionar de esta Comisión para que una trabajadora despedida pueda ser restablecida en sus funciones. Si no hay elementos de fondo que justifiquen el despido, desde nuestro punto de vista, es injusto. Y reitero: esta Comisión votó por unanimidad y el plenario por una mayoría muy importante la solicitud al Poder Ejecutivo de ratificar el Convenio Nº 158 de la OIT, a efectos de que no existieran los despidos sin causa justificada.

Recuerdo claramente el debate y uno de los legisladores fundamentó en ese sentido. También se ponía el ejemplo de las trabajadoras embarazadas porque, lamentablemente, es una práctica que se da en muchos casos. Recuerdo que el año pasado analizamos la situación de algunos *call centers,* que no tomaban compañeras embarazadas o las despedían.

SEÑOR AMARILLA (Gerardo).- Quiero hacer una pequeña precisión.

Coincido con algunas de las cosas que se dijeron. Entiendo que hay un error de concepto porque, en definitiva, ilegítimo e ilegal son sinónimos. Podrá ser injusto; pero es legítimo o legal, a no ser que me demuestren que hay una norma jurídica que se está violentando. El concepto de justicia es un tanto subjetivo

y la legalidad o la ilegitimidad tienen que ver con el desconocimiento de una norma jurídica. Reitero que ilegal e ilegítimo son sinónimos; en todo caso, se puede decir que la situación es injusta. Entonces, podremos coincidir con la injusticia de esta situación si la conociéramos a fondo y tuviéramos todos los elementos para adoptar una posición en ese sentido.

Más allá de que ahora no están dadas las condiciones para entrar en un debate profundo sobre el tema laboral, dado que están presentes autoridades del PIT- CNT preguntaría si hoy hay situaciones análogas o similares a esta en la sociedad uruguaya. En el caso de que las haya, me gustaría saber si pueden ser presentadas aquí. Advertí que quizás existiera la tentación de censurarnos o coartarnos el derecho a exponer estos temas. Cuando alguien viene a una comisión debe estar dispuesto a hacer su planteo y a recibir, por parte de los representantes de la ciudadanía, los temas que entendamos convenientes.

Espero que, ante todo, siga primando el clima de la libertad de expresión, y más en este ámbito.

SEÑOR PUIG (Luis).- Aquí están presentes dos compañeros de la dirección del movimiento sindical, de la Convención Nacional de Trabajadores- Plenario Intersindical de Trabajadores. Desde mi punto de vista, no existe una central sindical en Uruguay. No quiero abrir una polémica con el compañero Fernando Pereira en este momento, pero considero que es sumamente interesante que nuestros dirigentes -sigo formando parte del movimiento sindical- sean capaces de concurrir al Parlamento, de movilizarse, de ir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de generar movilizaciones públicas, cuando, por ejemplo, defendieron la necesidad de ocho horas para el trabajador rural, o cuando plantean un caso que, seguramente, es representativo de muchos más. El problema es que muchas veces, algunas de las situaciones planteadas -sobre las que preguntaba el diputado Amarilla-, como el despido de trabajadoras en situación de lactancia, o mujeres embarazadas, acá se han denunciado. Las han denunciado integrantes del PIT- CNT, las ha denunciado Fueci y también los trabajadores del sindicato de trabajadores rurales del Uruguay. En todos estos casos ha estado presente la actitud, la denuncia, la movilización de los trabajadores. Por lo tanto, creo que, sin ninguna intención de coartar el derecho de expresión de ningún legislador -¡vaya si el movimiento sindical ha sido punta de lanza en la lucha por la libertad de expresión y en la lucha por poder denunciar situaciones abusivas o violatorias del derecho sindical!-, en este caso es clara la actitud a asumir por la Comisión de Legislación del Trabajo. Al respecto les cuento que, por unanimidad de la Comisión, se va a plantear a la empresa en cuestión, ALUR, que revea y resuelva esta situación, porque eso nos va a poner más cerca de abordar una problemática que seguramente va mucho más allá del caso que hoy nos ocupa.

Realmente, felicito a la dirección de nuestro movimiento sindical que esté presente en todas y cada una de las luchas que están planteadas. Hace pocos días aquí se planteó una realidad que involucra a miles de trabajadores, como lo es la defensa de los derechos de los trabajadores de la construcción, en cuanto al goce de licencia y salario vacacional. También contemplamos las reivindicaciones de los trabajadores del comercio y los rurales, y el tema concreto de un despido que violenta lo que está planteado en materia de derechos humanos desde hace largo tiempo en el país.

También quiero señalar algo a rescatar. La Comisión en su conjunto ha tomado decisiones muy importantes. Las ha tomado por consenso, las ha tomado por mayoría y muchas de esas resoluciones fueron impulsadas sin fijarse quién era el promotor de la acción que se cuestionaba.

Cuando el gobierno -del cual formamos parte con los compañeros de la bancada del Frente Amplio- dictó la esencialidad en la educación, esta Comisión salió a plantear que debía levantarse en forma inmediata. Yo creo que hay reivindicar esas cosas. No siempre pasó eso acá. Desde el Parlamento, no siempre se levantaron, en forma unánime o mayoritaria, las condenas a posiciones del Gobierno. Cuando hemos tenido que señalar los errores profundos, que en algunos casos se han cometido en el Gobierno, la bancada del Frente Amplio de esta Comisión ha estado en primera línea para señalarlo. Hoy no tenemos ningún empacho en decir que ALUR debe rectificar y cambiar su posición.

SEÑOR BACIGALUPE (Rubén).- Estoy totalmente de acuerdo en que se convoque a las autoridades de ALUR y de Ancap a fin de preguntarles directamente para avanzar en el tema.

Quisiera saber qué piensa la señora involucrada, ya que en su momento se habló de su condición de secretaria del hoy vicepresidente de la República y en varias ocasiones manifestó que estas decisiones son políticas. Mi pregunta es si ustedes entienden que este despido es una decisión política, basada en su historia como secretaria del hoy vicepresidente de la República.

SEÑORA D´AGOSTO (Luiggina).- En cuanto a si la decisión del Directorio sobre el tema fue política en relación a mi cargo anterior, se lo deben preguntar a las autoridades de ALUR. El motivo que me comunicaron por mi despido fue austeridad, baja de costos y reestructura. Entonces, esa pregunta se la deben hacer a las autoridades cuando concurran.

Dije que mi despido había sido una decisión política porque lo cargos que ocupan las personas que la tomaron son políticos, ya que fueron designados con venia del Senado. A eso me refería. Aprovecho a decir que la Institución de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo tiene a estudio el caso. En determinado momento lo archivó porque por un tema de plataforma no pudieron comunicarme los descargos de la empresa. Al yo no contactarme, lo archivaron. Cuando me presenté, tomé conocimiento de la respuesta de la empresa, presenté mis descargos y un informe de la Sociedad Uruguaya de Pediatría. Se reabrió la instancia y me reuní con el consejo directivo de la Institución, que por unanimidad entendió que hubo violación de derechos humanos. En estos días hubo un cambio de autoridades, y va a haber resoluciones que serán debidamente comunicadas a la empresa, la Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y a quienes quieran conocer el fallo definitivo.

SEÑOR AMADO (Fernando).- Aprovecho la oportunidad para preguntar en qué está el tema en el Ministerio.

SEÑOR PEREIRA (Fernando).- Hace bastante tiempo que la Real Academia Española permite el uso de la palabra "ilegítimo" para las dos definiciones: para lo contrario a legal y para lo que se considera que no es justo. Por suerte, el idioma español es muy rico y permite que estas palabras puedan ser utilizadas en las dos lógicas. Distinto sería si hubiera dicho "ilegal", pero nos preocupamos por no utilizar ese término ni decir que no tenía razones jurídicas, sino que lo considerábamos por estar reñido con lo justo y lo razonable. En este caso, lo justo y razonable hubiera sido proteger la maternidad, la lactancia y la situación del niño y la de madre. Aunque este no es el tema de fondo, si lo que necesita es cambiar el término por "justo", no tenemos problema.

Con respecto a la negociación en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debo decir que creo que viene mal porque la empresa ya está cerrada, el despido ya esta configurado y las razones formales son las que la compañera Luiggina ha planteado aquí. Lógicamente, si ustedes o algunos periodistas reciben llamados en los que se les hacen preguntas supongo que habrá un trasfondo un poco más importante, pero no ha sido trasmitido en las negociaciones del Ministerio ni en las reuniones con el PIT- CNT.

Entiendo que en el tema de fondo hay una sola cuestión: ninguna empresa pública ni privada debería despedir a una madre en la etapa de embarazo o de lactancia. Este es el tema central. Las demás discusiones refieren a los pecados originales y tienen que ver con si alguna vez trabajó con Sendic, o como podría pasar en algún otro momento si trabajara con el diputado Amado, con el senador Mujica o con el diputado Puig. Parece poco razonable que esa sea la razón de un despido. Espero que nadie lo plantee así porque insisto que podrían romperse fotos por todos lados. Tengo la impresión de que nosotros estamos defendiendo algo legítimo ya que cuando el legislador discutió una ley de avanzada -pensemos que esta ley tiene más de cincuenta años- intentó evitar que se produjeran despidos. Tal vez hoy el Poder Legislativo deba intentar impedir que se den, pero yo no soy legislador ni pretendo serlo; respeto mucho la labor del legislador y me parece que tal vez haya una tarea que el Departamento de Género y Equidad aborde junto con la Coordinadora Feminista, a los efectos de promover normas aun más proteccionistas para etapas que -insisto- son de enorme vulnerabilidad. Me parece que todos hemos leído bastante los informes de la Organización Panamericana de la Salud, así como de la Organización Mundial de la Salud e incluso el del Ministerio de Salud Pública uruguayo, que nos indican que debemos proteger estas etapas con enorme severidad. Esa severidad no se corresponde con esta decisión.

SEÑOR ANDRADE (Óscar).- Para que no queden dudas, quiero decir que en esta instancia y en todas somos partidarios de abrir el debate con la mayor profundidad posible acerca de las condiciones de trabajo y poner ese tema en la agenda, así como el de los trabajadores y las trabajadoras, a fin de que surjan instrumentos que permitan mejoras. La foto actual, aunque puede ser de avance en términos de cantidad de trabajadores formalizados, aumento de salarios y respeto a los derechos, sigue siendo preocupante ya que aproximadamente uno de cada cuatro trabajadores está en la ilegalidad; todavía seguimos teniendo salarios que para una parte importante de los trabajadores son sumergidos y tenemos dramas en materia de salud laboral insuficientemente tratados. No hay duda de que somos partidarios de esa discusión y tenemos lugares

donde hay condiciones de trabajo que se deben mejorar. El tema es si damos ese debate con la mayor profundidad posible. Nosotros no vinimos con un relevamiento del conjunto de las denuncias de acoso o de temas que tengan que ver con la maternidad por sector de actividad, pero nos parece necesario abordar ese asunto. Si en su momento una comisión acerca de los temas de salarios y derechos laborales parió la ley de Consejos de Salarios ¿cómo no nos va a interesar el convite a una discusión como esa? Y si el resultado de una discusión así implica medidas más rigurosas para que efectivamente sea ilegal una práctica como la que se ejecutó con la compañera, sin duda nos van a encontrar a favor.

También quisiera hacer otra referencia. Creo que a esta altura del campeonato no precisamos dar prueba de que no tenemos temor a plantear reivindicaciones cuando tenemos enfrente un patrón frenteamplista; no tuvimos que dar prueba de ello cuando integramos esta Comisión y no tenemos que dar prueba de fe en el sentido de cuál es nuestra postura cuando hay que defender derechos sociales y laborales. Por lo tanto, no aceptamos que ese costado de la discusión esté cuestionado. En todo caso, lo que tratamos de reivindicar acá es que perjudica mucho la discusión que se plantee dónde trabajó antes la compañera porque eso no puede ser motivo de despido hoy, ya que hace tres años trabaja en ALUR. He visto ese argumento en tuits de periodistas famosos, pero ¿cómo puede ser argumento para despedir a una trabajadora que tiene un vínculo laboral con ALUR el hecho de que antes haya sido secretaria de Sendic? Ese no puede ser un argumento de despido; si lo consideramos, estamos todos mal. El problema es que eso enreda la situación. Es más: ese no puede ser un argumento para que la Central defienda o deje de defender a alguien. Y eso sucedería en cualquier caso, tanto con la secretaria del diputado Placeres como con la de Amado, si mañana entrara a trabajar en otro lado y debido a que anteriormente fue secretaria de otra persona fuera colocada bajo sospecha. Eso no nos parece razonable y ni lo consideramos. Ese punto tuvo cero consideración de la Central, porque tiene que tener nula consideración para cualquier parte. Un despido tiene que deberse a otros motivos y no a causas tan raquíticas.

El hecho de que no es personal de confianza es reconocido por ALUR. No es personal de confianza, no fue contratada como tal y no hay dudas en ese sentido; ese no fue el vínculo laboral que tuvo y, en todo caso, lo que reclamamos es que vuelva al trabajo anterior o no se desemboque en el despido.

Repito que hace un par de meses que tomé contacto con este tema y me resulta muy inexplicable que no se haya encontrado una solución como en cualquier caso de una trabajadora despedida durante un embarazo. Por el lado de la central no van a encontrar un discurso diferente. A veces las denuncias no llegan al Parlamento ni al movimiento sindical; las denuncias más duras, las que cuesta hacer, son las que nos llegan; eso lo hemos encontrado en sectores de actividad con debilidad. Muchas veces, en lugares donde hay fortaleza sindical las denuncias se atienden porque hay fuerza para revertir las situaciones; es algo inversamente proporcional.

Hace unos meses me tocó atender la situación de una trabajadora de Young que tuvo dos sanciones en siete años. La primera fue porque acompañó a su hija a hacerse un legrado. La sanción era legal porque no existe nada que habilite a acompañar a una hija, aunque tenga riesgo de muerte, a hacerse un legrado en el caso de un embarazo complicado. En ese caso la suspendieron siete días. La segunda sanción se debió a que decidió no trabajar el 1º de mayo, pero logramos revertirla. Podemos encontrar casos como esos en los sectores con más debilidad desde el punto de vista sindical; no son tapa de diario ni hechos políticos ni se colocan en la agenda. Ojalá algún día impliquen mayor preocupación en la agenda, se haga mayor acento en la denuncia y todos nos sintamos estimulados a decir que estas cosas no pueden pasar. Todavía estamos un poco lejos de que esos elementos adquieran mayor notoriedad.

SEÑORA D'AGOSTO (Luiggina).- Por último, quiero decir que antes de ser secretaria de Sendic soy mujer, ciudadana este país, madre y tengo derechos.

Respondiendo al señor diputado Amarilla puedo decir que represento a muchas otras mujeres, pero entiendan que la cabeza de una mujer que recién ha parido un hijo, así como su costado emocional, está enfocado en el cuidado del niño; no piensa encontrarse con una decisión de este tipo, inhumana, a partir de la que se plantea toda la problemática de cómo criarlo, sin ingresos y con un futuro que implica una gran incertidumbre. En esas condiciones, una mujer se encuentra emocionalmente afectada por el solo hecho de haber parido; en mi caso soy mamá primeriza y la maternidad era toda una novedad para mí. Además, se genera ansiedad y un estrés extra, así como también angustia porque no todo es bello como se muestra en una publicidad. Entonces, no se trata de que no haya otras mujeres que pasen por lo mismo; sí las hay y

seguramente las denuncias no llegan a la Central porque en muchos casos las mujeres desconocen sus derechos y en otros el desgaste de la maternidad hace que acepten el dinero debido a la situación económica. En esto hay una violencia económica hacia las mujeres, más allá de la violencia emocional, ya que la falta de seguridad -como dijo Fernando Pereira- genera inestabilidad en todo sentido. Se afecta la salud de la mujer y la del niño porque los nervios, la ansiedad y las preocupaciones de la mujer en el ámbito familiar pasan a él. Mi hijo hoy, después de un año de estar padeciendo toda esta situación en mi hogar, no duerme por las noches, es muy nervioso y tiene un montón de problemas -hay informe pediátrico al respecto- ya que claramente absorbió toda esta situación porque yo no me rendí; podría haberlo hecho y aceptado el dinero por una necesidad económica o el desgaste, pero entiendo que si yo -a quien le hacen esto en una empresa del Estado- bajo los brazos, se puede abrir la puerta para que los empresarios del ámbito privado, que es donde más se pueden dar estas situaciones de abuso, queden habilitados porque estamos sentando un precedente.

Me extraña esta actitud de parte de Juan Carlos Herrera, que es padre de una hija; me extraña que no se tomen en cuenta estas situaciones porque pueden afectar a cualquier familiar. Entonces, hay que considerar el tema más desde el lado humano y no tanto desde otros puntos de vista que no tiene tanto que ver con esta situación.

Por último, les agradezco que nos hayan recibido y hayan escuchado nuestro planteo.

SEÑOR PRESIDENTE.- En estos casos para nosotros está el costado humano y el de los derechos. Este Parlamento está abocado a legislar sobre derechos pero también debe vigilar que se apliquen.

Les agradecemos su presencia y nos mantendremos en comunicación porque debemos determinar a qué autoridades citar y qué puentes tender.

(Se retira de sala la señora Luiggina D'Agosto y la delegación del PIT- CNT y del Sindicato de Trabajadores de la Industria Química)

(Ingresa a sala una delegación de la Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social, ATSS)

——Damos la bienvenida a la delegación de la Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social (ATSS), integrada por el señor Víctor Olmos, presidente; las señoras Verónica Miranda, vicepresidenta; Silvia Lema, secretaria general, y Natalia Argenzio, directiva del Sanatorio Canzani.

Les ha sido enviada la respuesta de la directiva de la directiva del BPS.

SEÑOR OLMOS (Víctor).- Es un gusto estar aquí nuevamente.

Agradecemos la intervención de esta Comisión para arribar a un convenio en el conflicto que atravesamos anteriormente. Realmente es destacable la gestión que ustedes llevaron adelante y la repercusión que tuvo. Ese conflicto abarcaba cuatro puntos y uno de ellos continúa más presente que nunca y va a cumplir dos años: el potenciamiento del Canzani. Esta es una muestra más de las dificultades que tenemos en la negociación colectiva. Hemos tenido varias instancias en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e inclusive se dio algo que no es habitual para un sindicato madre, entendiendo como sindicato principal el del BPS: el hecho de permitir que un sindicato menor negocie y después refrendar el acuerdo a que se arribe. Ese ha sido uno de los actos que hemos tenido en el Ministerio para que quienes están involucrados en el problema puedan resolverlo con un sindicato menor. Sin embargo, esto tampoco fue posible hasta ahora y luego de cuarenta días de huelga de los compañeros ginecólogos del Canzani estamos pidiendo una nueva intervención de esta Comisión para arribar a un acuerdo que nos permita llegar al camino del medio y resolver, en el corto plazo, la reglamentación del artículo 75, relativo a cómo se deben "manejar" -por usar un término común- los horarios y la profesionalidad de todos los trabajadores del área de la salud. Por eso estamos aquí con las mismas ansias y les pedimos el mismo esfuerzo para lograr lo que estamos necesitando. Sin perjuicio de ello, mis compañeras profundizarán en el tema para que se entienda la situación; así como el Banco de Previsión Social envía un documento, muestra su ausencia ante ustedes y nosotros. Es habitual esa práctica de la parte del Directorio representante del Poder Ejecutivo en el BPS; no estamos hablando de todo el Directorio porque los directores sociales están exentos de este tipo de responsabilidad ya que el deber de llevar adelante la gestión corresponde a los representantes políticos.

SEÑORA ARGENZIO (Natalia).- Haré un breve análisis del informe del 31 de mayo de 2017 sobre la implementación del acuerdo firmado por el Ministerio de Salud Pública que les fuera entregado por el Directorio del BPS.

En este informe se observan muchas inconsistencias en lo que refiere a la gestión del Directorio del BPS, que no presenta un rumbo claro en lo refiere a su planificación del potenciamiento.

En diciembre de 2015 se propone el cierre del Sanatorio Canzani, con el fundamento de que lo que se necesitaba eran otras modalidades de internación. Se apostaría a la internación domiciliaria y al hospital de día. Esto se vio reflejado en las comparecencias del Directorio del BPS antes las Comisiones de Salud Pública y Asistencia Social de Diputados y de Salud Pública del Senado. En ellas Heber Galli hizo referencia a que lo que necesitaban los usuarios y beneficiarios era que se apostara a un sistema de internación domiciliaria. Dijo que para muchos de estos pacientes estaba mejor indicada la internación domiciliaria que la internación convencional.

Por su parte, la doctora María del Rosario Oiz dijo que nuestros pacientes requerían internación domiciliaria y hospital de día y que a eso se quería apostar y por eso consideraban el cierre del Sanatorio Canzani.

En los años 2015 y 2016 el BPS saca un folleto, presentando las tres modalidades de internación. Luego, gracias a la pelea de la ATSS, el cierre del Sanatorio Canzani no se ejecuta y se retoma la internación allí. Sin embargo, hasta ese momento sostenían la importancia de cerrar el Canzani y de desarrollar el hospital de día.

Se hizo una obra de inversión para el hospital de día, que se inauguró en el año 2014 y que estuvo casi dos años sin usarse, hasta que se dieron cuenta de que la modalidad de atención de hospital de día existía desde el año 2002 en el Sanatorio Canzani. Entonces, vieron que era ineficiente tener una infraestructura acá cuando se prestaba la atención en otro lado. Estas son inconsistencias que queremos mostrar.

En el informe se establece que la internación domiciliaria no se va a realizar porque no justifica su inversión. Hace dos años se presentaba como una necesidad y una demanda de los usuarios. Después de presentarla como algo que se va a realizar, hoy dicen que no se justifica su inversión.

En esta misma línea de inconsistencias, el plan de obras del local de Agraciada está claramente detallado. El plan de obra se elaboró en el 2004. En el año 2004 la realidad de la salud en el Uruguay era otra: no teníamos el Sistema Nacional Integrado de Salud y el BPS tenía a los usuarios de las asignaciones familiares y de la Ley Nº 15.084. Ese plan de obra, que seguramente para ese momento histórico estaba muy bien fundamentado, se empieza a ejecutar en el año 2012, en otro momento histórico.

Otra inconsistencia es que en el informe dice que la obra se empieza por la etapa 2 y no por la etapa 1. La etapa 2 ya tenía al hospital de día cuando brindábamos la modalidad de atención acá.

La etapa 1 va a finalizar en setiembre con todo lo que implican las prestaciones de hidroterapia, sumamente necesarias a nivel del Sistema Nacional Integrado de Salud. Sin embargo, hoy no están definidos los beneficiarios directos de esta prestación, es decir, quiénes utilizarán la piscina. Hoy no están definidos. Tenemos miedo de que después de que se ejecuten las obras se piense que la inversión no se justifica y no se haga. Son inconsistencias, así como pasó con el hospital de día y la internación domiciliaria.

También se presentan las estadísticas a nivel de la ocupación de la unidad de internación. Estas estadísticas son fijas. Lo que se pidió y se logró en el acuerdo como resolución ministerial el 26 de abril de 2016, fue potenciar este centro de referencia y que todos aquellos pacientes que padecen defectos congénitos y contingencias de salud dadas por la vulnerabilidad que implica una discapacidad, que no fueran atendidos en la profundidad de su cobertura por el Sistema Nacional Integrado de Salud, tuvieran cobertura del BPS.

El ministro de Salud Pública del momento solicitó a las autoridades del BPS que pensaran en un proyecto de rehabilitación. Sin embargo, el BPS hará primero la etapa 2 y luego pensará quiénes serán los beneficiarios.

Esta inconsistencia muestra lo que vemos desde adentro: que se cortan cintas y que se invierten dineros públicos, que son malgastados. Habrá una piscina -algo que todos aplaudimos-, pero no hay en la descripción del presupuesto del BPS recursos destinados a la contratación del personal sanitario que se requiere para la rehabilitación con hidroterapia. No está definida la accesibilidad de los colectivos -que fue lo que el señor

ministro solicitó- que necesitan ser atendidos en el Centro de Referencia Nacional en Defectos Congénitos y Enfermedades Raras. Están definidos los cinco grupos de patologías, pero no son ellos los que utilizarán la piscina.

En todas estas comparecencias que hemos realizado sobre este tema vemos que los trabajadores presentamos la denuncia, luego el BPS entrega un documento muy bien escrito, de muchas hojas, que establece lo que están pensando hacer, pero no se visualiza lo que realmente se está haciendo. Solo se expone lo que se va a hacer, pero no lo que se hace. Tampoco se están valorando los pacientes que quedan sin la atención que necesitan. A eso apuntábamos con esta exposición.

SEÑORA MIRANDA (Verónica).- Soy vicepresidenta de la Asociación de Trabajadores de la Seguridad Social.

Estamos aquí para reconocer los límites de la actividad sindical. Desde una perspectiva de integración social, no solo aspiramos a imaginar un proceso social que conjugue intereses de clase; sobre todo aspiramos a la construcción de un modelo que corrija relaciones asimétricas. Somos muy ambiciosos.

En esta oportunidad venimos a hablar sobre la flexibilización laboral, que nos tiene preocupados a tirios y troyanos. ¡Ni qué hablar al movimiento sindical!

Queremos subrayar que la desregulación o flexibilización laboral, que tanto preocupa en nuestro vecino país y sobre todo por las consecuencias que puede tener en la región, se procesa concretamente dentro del instituto de la seguridad social de nuestro país, el BPS. Lo que queremos en esta comparecencia es demostrar lo que visualizamos como trabajadores en lo que refiere a la flexibilización y a la desregulación.

El Banco de Previsión Social tiene aproximadamente 4.500 trabajadores en todo el país, de los cuales 850 trabajan en el área de la salud.

La flexibilización se conjuga en un área tan sustantiva como el área de la salud del BPS con muchísimas modalidades de contratación: a destajo, como los médicos, como suplente -aunque no se suple a nadie; son cargos fijos, con un tope de horas anual, lo que muchas veces desregula la actividad del sector porque llega un momento en que los trabajadores tienen que cesar por pasarse del tope de horas anual permitido bajo esa norma de contratación-, contrato de obra y presupuestados. Existen presupuestados con cuarenta horas semanales y presupuestados con treinta horas semanales. En una misma disciplina existen más de cinco regímenes de contratación diferentes, con cargas horarias distintas. De los funcionarios contratados por cuarenta horas semanales, algunos hacen diez y otros hacen quince, otros veinte, otros veinticuatro. ¿De qué depende la cantidad de horas que realizan? Muchas veces, de la distancia que tengan con el Directorio; otras veces, de la modalidad de trabajo que tenga el sector. Lo cierto es que todos fueron contratados por cuarenta horas.

Después está la desregulación laboral, dada por la falta de reglamentación del artículo 75 del Estatuto del Funcionario del BPS, que en los años 2008- 2009 fue votado por el ejecutivo. El artículo establecía determinadas condiciones laborales, que se reglamentarían. ¿En el 2009? ¿En el 2010? ¿En el 2011? ¿En el 2012? ¿Cuándo? Hasta el día de hoy los trabajadores de la salud no tienen reglamentadas sus condiciones laborales, su régimen de contratación.

Esto es lo que nos trae hoy. Creemos que es un tema muy importante para nuestro país y debería tener la misma importancia para quienes integran la Comisión.

SEÑORA LEMA (Silvia).- No podemos disociarnos: los servicios de salud del BPS son parte de la seguridad social. Una prestación social muy importante y muy cara, sobre todo a las necesidades de los hijos de los trabajadores. Estamos hablando, nada más ni nada menos, de la atención a niños con malformaciones congénitas y enfermedades raras. Lo hemos venido diciendo sistemáticamente: mal podemos pensar en la integración social y en la inserción laboral, si no damos desde el nacimiento plenas posibilidades de desarrollo y de inserción. La última vez que estuvimos aquí contamos la situación de una niña a la que se le había robado la alcancía. Nosotros estamos día tras día recogiendo caso a caso para su incorporación.

Las asignaciones familiares surgieron como complemento salarial. Los trabajadores tenemos salario directo y salario indirecto. Parte del salario indirecto son las prestaciones sociales que recibimos. Entonces, es muy

importante pensar que el acceso al derecho de la seguridad social en las prestaciones de salud para enfermedades congénitas es parte de los derechos que se tienen que institucionalizar y legislar. No puede quedar en la órbita de gestiones institucionales que en determinados momentos hacen entrar a unos, y en otros momentos a otros. Sabemos que el Sistema Nacional Integrado de Salud avanzó en la legislación de la incorporación universal a determinadas prestaciones, pero en estas prestaciones que son más especializadas quedó un vacío.

Esa es una de las principales peleas que tenemos. No es el Directorio del BPS el que tiene que definir quién entra y quién no. Es una discusión más amplia que la ciudadanía tiene que dar para la construcción de una política pública. Debemos determinar cómo se va a atender a los niños que nacen con una malformación congénita o una enfermedad rara. El Sistema Nacional Integrado de Salud no está dando cuenta de esto. Este es un debe legislativo.

Si logramos saldar ese debe legislativo en una construcción entre los movimientos sindical, social y político, avanzaremos, porque no es una discusión que esté en el ejecutivo. Ya está; hay que ejecutarlo. Ese es el primer punto de la discordia. Quién entra y quién no entra no puede ser determinado por una persona detrás de un mostrador.

Hace una semana nos encontramos con una mamá que hacía dos años que había llevado la historia clínica de su niña para que se estudiara. En realidad, había llevado la de sus dos hijas; una, ya había fallecido. No nos podemos enfrentar a eso ni podemos estar a la captura del paciente que no tiene accesibilidad.

Nosotros pensamos que la seguridad social debe dar cobertura a esta población que no está cubierta por el Sistema Nacional Integrado de Salud, porque es solidaria, universal y tiene que generar accesibilidad. La seguridad social viene a complementar. Esto en primera instancia.

En segundo término, tenemos que corregir la gestión de la seguridad social, que tiene que ser proactiva. Tiene la función social de ser proactiva respecto a los pacientes y a las regulaciones sociales. No podemos analizar la construcción de un centro de referencia nacional, y pensar en un proceso de precarización de los trabajadores. El 95% de nuestros médicos atiende con tres franjas distintas de horarios a cumplir. Todos cobran por cuarenta horas y un mismo salario, pero hay una franja que cumple entre ocho y diez horas, otra que cumple entre diez y dieciocho horas y otra que cumple hasta veinticuatro horas de trabajo. ¿Qué determina en qué franja se está? La cercanía o la lejanía de las direcciones, de las gerencias y de los directorios. ¿Qué provoca esto? Un sistema de desregulación. Nosotros tenemos un sistema que se regula uno a uno, caso a caso. ¿Por qué? Porque el Estatuto del Funcionario del BPS no se reglamentó. Reitero que en el 2009 se estableció el artículo 75 por el cual los trabajadores del área de la salud tendrían condiciones especiales que se reglamentarían. Los trabajadores de la salud no tienen un reglamento específico que determine las condiciones de trabajo. ¿Qué provoca esto? El Leviatán, la guerra de todos contra todos: cada uno quiere acomodarse de la mejor manera posible. ¿Qué permite esto? Que no haya posibilidad de negociación colectiva. No hay un punto de negociación colectiva porque cada uno ve afectados sus intereses particulares y personales. ¡Vaya si todos sabemos cómo hay que trabajar en el área de la salud para superar los intereses privados y corporativos! Es un ámbito fuertemente atravesado por intereses privados y corporativos; más aún si no tenemos regulación. No podemos permitir que el instituto de la seguridad social tenga un colectivo tan importante de trabajadores sin una regulación específica. Nosotros somos un Estado de derecho y el criterio que nos mueve es la construcción de determinadas normas en la generación de derecho.

Lo mismo pasa con los sistemas de contratación. No podemos tener la perspectiva de un proceso de consolidación, que necesita de trabajadores fieles y especializados, con sistemas de contrato de suplentes, de destajo, contratos de obra, y contratos permanentes en la minoría de los casos. Entonces, no hay posibilidad de construir un centro de referencia nacional, porque no hay posibilidades de desarrollar las capacidades técnicas y especializadas. Bien lo dice el informe: el sanatorio Canzani se sostiene en base a la existencia de pediatras. Pero pueden entrar en la página del BPS para ver que se acaba de hacer el llamado de pediatras bajo la modalidad de contrato de obra. Esa es la gran contradicción que aparece al momento de potenciar y regular las condiciones de trabajo acordes con el desarrollo del servicio.

¿Qué es lo que volvemos a solicitar? Que existan los espacios claros de trabajo para la construcción de una política, y una forma de regulación acorde a las necesidades. Sería mucho más cómodo para el sindicato decir: "Nos quedamos con los escasos pacientes que tenemos, porque si son dieciocho mil pacientes con enfermedades raras, ¿para qué queremos aumentar la cantidad? ¿Para tener más trabajo? Es mejor, más

cómodo trabajar con poca gente. Son unos pocos; es más tranquilo, tenemos una agenda más libre". Hasta podríamos aspirar a tener una regulación particular; sabemos que muchas veces se consigue. Sin embargo, aspiramos al desarrollo de una política pública. No somos nosotros los que nos vamos a beneficiar por un proceso en el que se potencie el servicio y se establezcan las reglas claras; el beneficio será para el conjunto de la ciudadanía, para el conjunto del servicio público.

De hecho, en el informe que presenta el BPS -siempre acusatorio hacia los trabajadores-, se establece como una de las trabas principales para el desarrollo en el aumento de la población ha sido haber tenido que ir a la Dinatra. Allí fuimos en el mes de mayo a negociar una situación particular que tenía que ver con las condiciones de trabajo de los ginecólogos. De hecho, catorce meses después no se han establecido reglas claras para el potenciamiento de los servicios. Hemos pasado catorce meses peregrinando -por decirlo de alguna forma- por distintas comisiones. Le pedimos a la Comisión de Salud Pública y Asistencia Social de la Cámara de Representantes que sesionara en el sanatorio Canzani; fuimos tres veces al Ministerio de Salud Pública y nos reunimos especialmente con la asesoría del Mides. Estuvimos dos veces en ASSE, en la representación de los trabajadores, para generar las posibilidades de complementariedad. Hemos intentado por todos los medios generar los canales de articulación de propuestas de mejora de los servicios, pero no lo conseguimos.

Mal se puede decir que esto está paralizado porque fuimos cuatro veces al ámbito de negociación de la Dinatra. Eso nos muestra no solamente la inconsistencia de la gestión, sino la dirección política que tiene el BPS en cuanto a ponerse a trabajar en las cosas que tiene que trabajar.

Pedimos que no se deje de lado este señalamiento, porque hoy hay compañeros que están trabajando veinticuatro horas continuas en el BPS. Es decir que hacen una jornada laboral de veinticuatro horas continuas y no en situación de guardia, sino como administrativos. Tenemos compañeros que trabajan dieciocho horas continuas. Una parte de ese tiempo atienden el teléfono y, cuando terminan, se desempeñan en su cargo específico y especializado en la policlínica. Son más de dieciocho horas; no es una atención de guardia o de retén; son jornadas de trabajo continuas.

Eso existe porque se ha implementado una nueva forma de flexibilización laboral. Nosotros no estamos denunciando al compañero al que, en determinadas situaciones, se le han cerrado sus servicios y se le adjudicaron tareas que no corresponden con su función. Estamos denunciando una situación de desregulación que acontece en el BPS y que no puede ocurrir porque está por fuera de la ley. Una jornada continua, de veinticuatro horas, de un funcionario administrativo no existe dentro de la ley, pero eso ocurre en el BPS.

Obviamente, esto tiene que ver con las necesidades de cada uno y con esa negociación que uno a uno se va construyendo. Ahora bien, si existe el antecedente, se genera el germen de aplicación de estas modalidades para todo el movimiento sindical. Porque si el otro lo hace, ¿por qué no me van a pedir a mí o a ella, que lo haga en determinadas circunstancias?

Esas son las cosas que queremos corregir y denunciar y hemos pedido que, en el marco de la ley de transparencia, se haga algo muy sencillo: que se estudien las formas laborales que existen y que se demuestre, concretamente, cómo se está trabajando y en qué condiciones.

SEÑOR PUIG (Luis).- Saludamos a la delegación.

ATSS ha realizado diferentes planteamientos en los últimos tiempos en la Comisión de Legislación del Trabajo. Hubo algunos intentos de la Comisión por acercar a las partes y se han obtenido algunos resultados.

Creo que el planteamiento que hoy se hace, desde la óptica del sindicato, refleja una denuncia muy grave, porque se habla de flexibilización y desregulación. Pero, antes de tomar posición sobre el tema -nos parece que es la base para dar una mano en el acercamiento en las relaciones laborales-, quisiéramos que se invitara al Directorio del BPS, a fin de analizar este tema y, en la medida de lo posible, tratar de acercar a las partes, tal como lo ha hecho la Comisión en otras oportunidades.

Por lo tanto, no vamos a prejuzgar y en este momento no nos vamos a expedir sobre el planteamiento que se hace.

SEÑOR PRESIDENTE.- La idea es buscar un acercamiento para definir si se podría crear el ámbito de trabajo para avanzar en la reglamentación del artículo 75 del Estatuto del Funcionario del BPS. Estamos hablando del año 2009; es un tiempo bastante prolongado en el que se podría haber aplicado, pero quizá por diferentes motivos no se pudo. Me parece que, en general, la Comisión ha tenido el espíritu de promover ese espacio.

Entonces, habría que convocar al Directorio del BPS a la Comisión, para trasladarle el planteo que está haciendo la delegación de la ATSS.

Por otra parte, entiendo que, en algún momento, la Comisión debería trasladarse al Canzani para hacer una recorrida, más que nada, para darle continuidad a un trabajo que se venía realizando. Si bien es está trabajando con los trabajadores de la ATSS, también estamos trabajando muy directamente con el Directorio del BPS. Una visita nos permitiría constatar cosas que la dirección del BPS ha aportado en el informe, lo que nos facilitaría seguir tendiendo puentes.

SEÑOR OLMOS (Víctor).- Quiero decir que en la Dinatra pedimos específicamente para no entrar en el detalle de denunciar a ningún compañero o trabajador respecto de las situaciones a las que han accedido y, en el marco de la ley de transparencia, solicitamos que se trajeran los horarios y las marcas, como prueba de que lo que queríamos negociar era ese tipo de cosas, sin más trascendidos que el ámbito formal de los trabajadores dentro de la negociación colectiva. Sin embargo, eso nunca fue presentado. Inclusive, el Ministerio de Trabajo exigió al BPS que a la siguiente reunión concurriera con esa documentación, para ver si se estaba hablando de un hecho concreto o era la generalidad, pero tampoco se presentó nada; se puede pedir el acta pertinente.

Entonces, no queremos entrar en eso de que resolvemos esto a los empujones y ese tipo de cosas. Entendemos que existe un camino del medio que puede resolver transitoriamente la situación: un margen horario al que todos los trabajadores puedan acceder y, una vez lograda la reglamentación del artículo 75, el trabajador tendrá que aceptar el horario que se negocie o, si no, habrá que ver mejores soluciones.

Esa es la propuesta del sindicato.

SEÑOR PRESIDENTE.- Gracias por su concurrencia a la Comisión.

Estaremos en contacto.

(Se retira de sala la delegación de la ATSS.- Ingresa a sala una delegación de la Organización Sindical de Trabajadores de Megal, OSTM)

——Damos la bienvenida a una delegación de la Organización Sindical de Trabajadores de Megal -que integra Fuecys-, integrada por la señora Mariángeles Hernández y los señores Santiago Malfatto, Marcos Daluz, Christian Silva y Ernesto Domínguez, que vienen a exponer la situación de la empresa Megal. A tales efectos, les cedemos el uso de la palabra.

SEÑOR DOMÍNGUEZ (Ernesto).- Agradecemos que nuevamente nos hayan recibido para dejar sentadas algunas cosas; no quiero hablar de denuncias.

Como se dijo, somos integrantes del sindicato de la rama, de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios y del PIT- CNT.

Queremos dejar sentada la problemática de los trabajadores dentro de la planta.

En 2014, vinimos a esta Comisión a dejar constancia de lo que nos ocurría por haber hecho la defensa de los puestos de trabajo. Llevamos adelante un montón de denuncias y reclamos y dejamos sentadas las condiciones de trabajo dentro de la planta, por las que algunos compañeros corrían riesgo de vida. Voy a comentar algunas cosas.

El diputado Puig hace mucho que está siguiendo el tema del supergás y debe recordar que denunciamos riesgo de vida por cables eléctricos dentro de la planchada, que es donde se envasa el GLP. Teníamos trabajadores con hacinamiento dentro del *call center* y la administración. Teníamos un sector donde se

arenaban las garrafas, aunque hacía años que en otras partes de mundo ya no se hacía -en Uruguay tampoco-, por el grave riesgo de salud que implicaba. Hicimos un montón de denuncias porque, entre otras cosas, no teníamos red de incendio. Si ocurría algún evento, no teníamos de dónde agarrarnos para dispersar el gas -lo que todos sabemos que se hace con agua- ni tampoco contábamos con elementos para enfrentar el riesgo de un incendio propio. Todas estas cosas fueron denunciadas en la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social y en la Dinatra.

También hicimos mención a la cantidad de trabajadores necesaria para llevar adelante la operativa de la planta.

Llevamos adelante distintos conflictos, trancando el portón de la empresa y haciendo los reclamos. Eso fue en 2014 y el argumento de la empresa en ese momento para llevarnos al seguro de paro fue que la alta conflictividad causó complicaciones en la economía de la empresa. Terminamos yendo a un seguro de desempleo, pero hubo tres elemento básicos, fundamentales para llegar a un acuerdo en la ida al seguro de desempleo: que los trabajadores que fueran a seguro de desempleo retornaran a sus puestos de trabajo luego de equis tiempo acordado; que hubiera una rotatividad -que todos los trabajadores pasaran por el seguro de desempleo, para que no hubiera uno más perjudicado que otro-, y que hubiera un complemento de sueldo, para que los trabajadores no fueran los que pagaran el pato.

Eso fue en 2014, y cada vez que concurrimos a la Dinatra o a otros ámbitos, lo primero que nos piden es que negociemos, que nos sentemos a hablar antes de tomar una actitud, ya sea trancando el portón o generando un conflicto. Hace rato que venimos denunciando cosas y participando en todas las movidas del sindicato. Hay cosas que hemos ido aprendiendo. Una de ellas fue no trancar de primera el portón, generar la discusión y, con argumentos, lograr el cometido, que es preservar la fuente de trabajo.

En 2017 la actitud cambió. Se hicieron los planteos a la empresa, no se trancó el portón ni se generó ningún conflicto. Como les comenté, en 2014, luego de que nos mandaron al seguro de desempleo, logramos instalar la red de incendio, que le costó a la empresa un montón de plata, pero creo que parte del costo de esa red que reclamábamos se costeó con el envío de los trabajadores al seguro de desempleo.

Vuelvo a referirme a lo que pasa en 2017. Como sindicato, aprendimos a sentarnos a hablar, a arreglar los problemas de común acuerdo, conversando, sin trancar el portón ni tomar medidas de ningún tipo. Eso fue lo que hicimos: tratar de arreglar el problema sin trancar el portón, apostando al diálogo.

Nuevamente, tenemos una reforma dentro de la planta. Se instaló un carrusel que sale un millón y pico de dólares. También tenemos garrafas nuevas; más de uno de ustedes habrá ido a la presentación o debe saber de las nuevas garrafas, maravillosas, las Megal Light, que son muy beneficiosas para nuestras espaldas, porque no pesan casi nada.

¿Cuál es la realidad de 2017, comparada con la de 2014? Que entonces hicimos paro y ahora, no. Planteamos nuestros reclamos, lo hablamos, pero, nuevamente, vamos a ser enviados al seguro de desempleo para costear una obra. Además, en esta oportunidad no vamos a tener un complemento del sueldo, retorno ni rotatividad. Entonces, al día de hoy nos preguntamos si valió la pena cambiar la estrategia, porque los resultados son totalmente opuestos a los que logramos en 2014, con conflicto de por medio, denuncias y otras medidas. Aprendimos, anotamos y llevamos adelante las cosas de otra manera, pero ahora el tiro nos está saliendo por la culata: de nuevo, los trabajadores vamos a pagar con nuestro sueldo obras para la empresa, en este caso, un nuevo carrusel, de última generación, y garrafas muy buenas, que van a significar un beneficio para nuestra salud, pero perderemos a compañeros de trabajo que hace años que están en la empresa y tienen sus espaldas lastimadas gracias a las garrafas de chapa.

Por haber cambiado nuestra actitud, por haber llegado a la mesa de diálogo, por haber querido tener diálogo y un buen fin de este problema, nos encontramos en esta situación. Por eso, queremos dejar sentado aquí que somos parte de un problema cuya solución pasa por enviarnos al seguro de desempleo. Esto ya no es parte de una negociación; las medidas son unilaterales. Hemos planteado una y otra vez formas para salir de este problema, pero nosotros somos trabajadores; tenemos que trabajar, poner una garrafa arriba de la otra y no más que eso. No podemos andar haciendo cuentas para salvarnos el pellejo, porque eso le corresponde a la empresa. No podemos salir a buscar a alguien que financie la empresa. Nosotros somos trabajadores; defendemos los derechos de los trabajadores; hay cosas que no nos compete hacer.

Como dije, gracias al diálogo y a la posibilidad de golpear distintas puertas hemos tenido nuestros aprendizajes, pero hoy nos sentimos un poco rehenes de las actitudes asumidas y enfrentamos costos dentro del gremio, porque nuestros compañeros del sindicato de la rama, de Fuecys y del PIT- CNT nos reclaman que hayamos sido muy blandos y no hayamos realizado todas las denuncias que hubiéramos podido hacer. Quizás no hicimos bien los deberes, pero hoy somos víctimas de una patronal que, nuevamente, para realizar una obra millonaria, enviará a los trabajadores al seguro de desempleo. Y ya nos dijeron que unas quince, veinte o más de treinta personas de la plantilla no regresarán. Estamos hablando de unas treinta personas con familia, cuya calidad de vida se verá afectada, además del estrés que tendrán que soportar.

Nosotros venimos soportando esta situación de estrés desde diciembre o enero, desde que nos enteramos de la situación de la empresa, de los atrasos en los pagos de las retenciones de los compañeros que están separados. Cuando las retenciones se pagan tardíamente, se generan discusiones con las madres de nuestros hijos. También se generan perjuicios porque no pagan la Cooperativa Artigas o ANDA. Son distintas cosas que no pasaron hoy; esto se viene dando desde principio de año, pero nosotros siempre apostamos al diálogo.

A partir del viernes pasado tenemos a cuarenta personas en el seguro de desempleo por tres meses. Cuando vuelvan, irán otros cuarenta trabajadores al seguro de desempleo. Al cabo de esos seis meses, pasarán raya y verán cuántos de los ochenta trabajadores no quieren que vuelvan. Tendrán sus razones o no; lo discutiremos en su momento. Pero hoy, iniciados esos seis meses, ya sabemos que perderemos a compañeros en esta batalla que quisimos llevar de una manera distinta a la de 2014, pero tuvo peores resultados.

Me interesaba hacer una síntesis de la situación que estamos atravesando y decirles que seguimos apostando al diálogo y a la intervención de la Comisión -que esperamos que pueda darnos una mano-, de la Dinatra, de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social y del Ministerio de Industria y Energía. Hemos ido a todos esos lugares a golpear la puerta para plantear este problema y tratar de que, en conjunto, de una u otra manera, nos ayuden a sortear esta situación.

Repito que vinimos, como en 2014, a dejar asentada la problemática que atravesamos hoy.

En algunos casos, hubo mejoras laborales. Por ejemplo, la red de incendio está hecha y también se contemplaron algunas otras cuestiones, pero no muchas, porque seguimos sin comedor, con hacinamiento en la administración y otros problemas que deberíamos haber denunciado y ante los que tendríamos que haber asumido otra actitud. Pero apostamos al diálogo y a la negociación, y de nada nos sirvió.

SEÑORA HERNÁNDEZ (Mariángeles).- Antes que nada, quiero señalar que represento a la Comisión de Género y Equidad y soy delegada suplente de salud.

Como decía el compañero Ernesto Domínguez, precisamente, se apostó a negociar y ser más flexibles en una cantidad de cosas que son gravísimas. Por ejemplo, hay personal femenino hace un año y medio en planta y no contamos con baños, duchas, ni vestuarios; los compartimos con los compañeros; esperamos que ellos salgan para entrar nosotras. Trabajamos en el lavadero con un tóxico grado uno, avalado por la Dinama; se apuesta a negociar. El taller se llueve más que afuera, y adentro hay elementos eléctricos adentro; tenemos que desenchufar todo para tratar de no correr riesgos. En caso de un evento climático, no tenemos un lugar donde resguardar al personal, a los camioneros ni al público que en ese momento esté en la planta porque no hay un lugar físico. Tenemos cableado eléctrico en la planchada que está expuesto a agua que cae del techo; hemos tratado de paliar este problema. La red de incendios -que, como bien decía Ernesto Domínguez, se financió enviando al personal al seguro en 2014- hace alrededor de ocho meses que no se prueba. Salí en una recorrida y vi que las mangueras están pinchadas, no se usan, no llega el agua; el tanque que tiene que proveer de agua estaba con una pérdida importante y cada dos días se vaciaba. Todo eso se ha tratado de negociar en plazo ante las bipartitas y las tripartitas, apostando al diálogo. Se están dando cosas gravísimas que nos ponen en riesgo a nosotros y también al entorno. No nos ha servido de mucho tratar de paliar eso. Esa es la situación.

SEÑOR MALFATTO (Santiago).- Creo que la mayoría de las cosas ya las dijeron mis compañeros.

Desde 2014 hasta ahora venimos luchando con esta represión. Ellos están apostando a crecer, a reformar la planta a costa de nuestros sueldos, de nuestro trabajo.

Quisimos reformarnos como sindicato, precisamente, para evitar llegar a esta situación, pero no hubo muestras de buena fe por parte de la empresa, sino todo lo contrario. Hoy estamos peor que nunca. Hemos concurrido a todos los ámbitos, pero no hay soluciones claras. Ellos se están manejando con una impunidad total, y cada minuto que pasa el tema va empeorando.

Actualmente, estamos en el aire, con cuarenta personas afuera. No sabemos quiénes van a volver; un día nos dicen una cosa, otra día, otra. La gente que está adentro está trabajando mal, porque sabe que de ahora en adelante todos vamos a ir al seguro de desempleo y no tenemos idea de cuántos volverán.

Ellos desconocen totalmente la dotación, es decir, la cantidad de personas que se necesita para realizar el trabajo. A través de convenios y de la inspección tratamos de hacerles saber qué cantidad de gente se precisaba, pero lo desconocen totalmente. Esto es una falta de respeto para la organización, que ha venido trabajando en conjunto, como decía recién mi compañero, para mitigar los problemas económicos insostenibles que la empresa decía tener.

Hoy llegamos a un punto complicado y necesitamos saber cómo vamos a seguir hacia delante.

SEÑOR PUIG (Luis).- Antes que nada, quiero saludar a la compañera y a los compañeros de la delegación.

En 2010, a la primera reunión que tuvo en ese período la Comisión de Legislación del Trabajo, concurrió una delegación de la coordinadora de sindicatos de supergás a denunciar las condiciones de trabajo infrahumanas en las distintas plantas. Presentaron un informe de la Facultad de Medicina, en el que se detallaba, puesto por puesto de trabajo, la afectación a la salud que tenía la forma de organizar el trabajo y las instalaciones físicas de estas empresas.

Por supuesto, convocamos a la Cámara Uruguaya de Gas Licuado, que concurrió con una nutrida delegación, para que nos dieran su posición. En esa oportunidad, la Cámara negó todas y cada una de las denuncias del sindicato, diciendo -y sustentándolo con la palabra de sus directores y técnicos prevencionistas- que ninguna de las afirmaciones del sindicato eran ciertas y que las condiciones de trabajo eran, prácticamente, óptimas.

A partir de eso, la Comisión decidió hacer una visita a las plantas, un lunes por la mañana. Nos llamó mucho la atención la gran cantidad de camiones esperando para cargar las garrafas. Cuando les preguntamos a los compañeros si eso era habitual, nos dijeron que no, que se había bajado el ritmo de carga de los camiones a la mitad, por orden de las empresas.

Independientemente de que se trató de cambiar la realidad en esa jornada, recorriendo las distintas plantas nos encontramos con exposición de los trabajadores a sobreesfuerzos físicos, cargas de garrafa en cuarta fila -a 2,80 metros-, y la exposición a gases tóxicos, pintura y thinner. Además, las máquinas para medir la resistencia mecánica de las garrafas -envases de más de doce años- prácticamente no se usaban, aunque estaban allí. Es más: los trabajadores nos hacían notar que, si probaran los envases que tienen que probar, en ningún momento podría sacar la producción del día.

En el último tramo de esa recorrida que hicimos con la Inspección General del Trabajo y la Seguridad social, concurrimos a Megal; ya habíamos estado en Acodike y en Riogás. Allí nos encontramos con condiciones de trabajo del siglo XIX. En la planta de arenado, un trabajador que llevaba a cabo el arenado de las garrafas tenía puesta una especie de escafandra. Cuando ingresamos, el trabajador apagó la máquina de arenado, se sacó lo que cubría su cabeza y, literalmente, parecía una persona a la que la habían sumergido cabeza abajo en la playa: estaba lleno de arena. Lo que provoca la silicosis en los pulmones se conoce solo hace algunas décadas en el mundo.

La situación que constatamos fue tan flagrante que la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social clausuró la sección de arenados de garrafas, al tiempo de comprobar que todas las denuncias que había hecho la organización sindical eran ciertas.

A esto siguieron planteamientos de la cátedra de salud ocupacional de la Facultad de Medicina, a cargo del doctor Tomasina -actual rector-, en los que se explicitaba el riesgo permanente a que estaban sometidos los trabajadores y trabajadoras en esas plantas.

Posteriormente, nos trajeron un informe relativo a la exposición al plomo e incluía análisis de plombemia de varios trabajadores, que trató de ser minimizado por las empresas.

La Cámara Uruguaya del Gas Licuado dijo aquí, después de que se denunció la manipulación de envases de chapa en torno a los 30 kilos, que el tema había quedado resuelto, porque estaba planteado renovar -esto lo dijeron en 2015- treinta mil envases por año; parecía que esperaban alguna felicitación por parte de la Comisión. Hicimos números y llegamos a la conclusión de que con esa cantidad de envases, que eran aproximadamente 1.200.000, eso que decían que estaba resuelto se arreglaría en unos cuarenta años, más o menos. Sin embargo -repito-, ellos decían que estaba resuelto.

También, dijeron que estaba resuelto el tema de la extracción de válvulas, que tenían materiales tóxicos en el pegamento, porque ahora lo hacían por extracción cerrada. Les preguntamos cuántos mecanismos de ese tipo había y nos dijeron que había solo uno para todas las plantas.

Nos hemos encontrado con una despreocupación total por parte de las empresas con respecto a estos temas. Nosotros convocamos a la Ursea y nos dijo que los dictámenes que ellos planteaban eran poco atendidos por las empresas. Para dar un ejemplo, hubo un accidente muy grave en la planta de recarga en Durazno, con un trabajador muerto y algunos heridos. La Ursea había planteado que esa planta estaba inhabilitada para operar; sin embargo, siguió funcionando.

Nos da la impresión de que las empresas siempre han hecho muy poco por la salud de los trabajadores. Hoy se ha avanzado en el recambio de algunas garrafas, con moderna tecnología, pero eso fue producto del esfuerzo y el sacrificio de los trabajadores, que se vieron expuestos a represión sindical y a campañas muy fuertes por parte de la empresa. Estoy convencido de que la estrategia sindical la resuelven los sindicatos. No hay nadie que de afuera tenga que decir a los sindicatos lo que deben hacer. En todo caso, son las asambleas las que resuelven. Sin embargo, hubo una campaña sistemática diciendo que, en realidad, era un sindicato con métodos arcaicos, que cuándo se iban a modernizar y demás. Las que parece que no se modernizan y siguen apelando a seguros de paro, para que la seguridad social pague los avances en materia económica, son las empresas. Las empresas siguen trabajando en eso y hoy el costo lo pagan los trabajadores, en la medida en que van a ir al seguro de paro y no va a ocurrir, como en otras oportunidades, que se va a adecuar al salario que tenían antes de ir al seguro de paro. En realidad, se pide a los trabajadores -que han hecho un esfuerzo importante para mejorar las relaciones laborales, las condiciones de trabajo, que han ido al ministerio, que han hecho planteos y demás-, pero no hay correlato. Acá no hay correlato. Las empresas siguen con la misma actitud de intransigencia antisindical de siempre. Entonces, propongo convocar a la empresa, a los efectos de que nos explique por qué empresas que no tienen problemas económicos reales, porque no les bajó el consumo -en todo caso, que traigan los datos de cuál fue la venta en el período de zafra de invierno- recurren a posturas como si fueran un taller de barrio o un local de compostura de zapatos, donde les puede haber bajado la cantidad de la clientela, pero esa no es la situación que viven las empresas de supergás.

Entonces, nos parece que sería importante convocar a esta empresa para que nos dijera por qué los trabajadores, una vez más, tienen que pagar los costos de su enriquecimiento, porque creo que hay un avance muy importante de estas empresas desde el punto de vista económico y tecnológico, que pagan los trabajadores y la población a través de la seguridad social.

Digo esto porque muchas veces los empresarios reclaman terminar con las actitudes rígidas de los sindicatos, pero sería bueno que, en algún momento, las patronales se propusieran terminar con su método represivo y que no fueran los trabajadores los que pagaran con falta de empleo, seguro de paro y despidos el avance de las empresas.

Por lo tanto, solicitaremos que la versión taquigráfica de esta sesión sea enviada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, al mismo tiempo, que se convoque a la empresa lo más rápido posible, para tener una idea de esta situación.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero agradecer a la delegación su concurrencia a la comisión.

Creo que los legisladores tendríamos que analizar un poco más a fondo y trabajar mucho sobre lo que es el mercado del gas licuado, qué porcentaje tiene cada empresa, por qué algunas tienen más y otras menos y

quiénes son los intermediadores. En otros países, se hacen *clusters*. Uruguay tiene definido que haya tres empresas: Riogás, Acodike y Megal, pero hay quien proporciona a una y quien proporciona a otra.

Más allá de convocar a la empresa -con lo que estoy de acuerdo- para que nos diga cuál es la situación puntual, me parece que como legisladores nos debemos una discusión puntual sobre el sector, a los efectos de ver cómo podemos ir analizando el sector en su conjunto, porque nos van a ir lloviendo permanentemente individualidades de empresas. Quiero aclarar esto, porque hay que analizar el tema en su conjunto.

El año pasado, se dio la situación de Riogás. El compañero hablaba de que antes se dio una situación vinculada con la salud en Megal

En realidad, es el único mercado que hay: 3.740.000 habitantes. La pregunta es: ¿por qué unas tienen un volumen y otras otro? ¿Por qué unas aplican una tecnología y otras, otra?

Cuando se discutió el peso de la bolsa de la construcción, que era de 50 kilogramos, era por un tema de salud. Cuando el gremio planteó discutir el peso de la bolsa por un tema de salud, se dio toda una discusión y se llegó a la conclusión de que era necesario bajar a 25 kilogramos, porque el peso repercutía no solamente en la salud del trabajador y de la trabajadora, sino en los costos en el sistema de salud de atención a nivel de Disse y del Banco de Seguros del Estado.

Si hay un material mucho más liviano para las garrafas, que es mejor, ¿por qué no cambiar todas las garrafas? No estoy a favor de una empresa ni de la otra; estoy hablando de un tema de salud: cómo se consigue una garrafa que llega a los hogares uruguayos de 13 kilogramos, con mucho menos peso que la otra, y se mantiene la otra y no se discute -por eso me gustaría invitar a la Ursea- hacia dónde deberíamos ir en el tema del gas licuado. Hay una garrafa que pesa más y otra menos, pero hay una empresa que distribuye más y otra menos. En un país donde no crece la población, ¿cómo logramos hacer crecer el caudal del volumen para que cada una de las empresas subsista y mantenga los puestos de trabajo? Es una discusión en la que el gremio puede participar, pero se debe dar a nivel del Poder Ejecutivo y del Poder Legislativo: cómo se distribuye el gas licuado en el Uruguay, cuáles son las empresas que lo tienen y a través de qué líneas se distribuye.

El otro día me enteré de que el 29 de agosto hubo un acuerdo con el gremio. En ese acuerdo se define aceptar lo que se acuerda. Fue firmado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y sería bueno que después se repartiera a los miembros de la comisión.

Me gustaría trabajar sobre qué está pasando con esta situación que tenemos cada tanto, no solo hoy en Megal; ya la tuvimos en Riogás y mañana la podemos tener en Acodike. Tenemos que entender el problema mucho más allá de una situación puntual. ¿Cómo el Uruguay mantiene trabajo genuino cuando el mercado no crece? Es un problema que quiero plantear. ¿Y si no crece el mercado, cómo distribuimos eso que tenemos para que sea equitativo para todos? ¿O esto va a transformarse en un Pacman, que a uno lo coma el otro y se vaya transformando así? A mí me preocupa esto, porque lo discutimos la vez pasada con los trabajadores de la empresa Riogás. Ahora se dio esta situación con los compañeros de Megal. Creo que mañana puede ser otra la empresa, porque hay una tendencia a regular la normativa de la tecnología en el trabajo, pero sacando mano de obra, cuando uno podría visualizar que el mercado es este. La idea es ver cómo se puede distribuir para el mantenimiento de la mano de obra, aplicando determinadas tecnologías que permitan avanzar. En la salud ni qué hablar, porque está demostrado, ya que hay una empresa que o manifestó. No sé si esa garrafa es buena o mala. Vi cómo se lanzó y conozco su peso, porque en mi casa se consume una garrafa de esas características. ¿Qué impide que a través de políticas legislativas y de gobierno no se trascienda hacia eso? O una le erró o tenemos que ayudar. Creo que ayudar a entender este problema implicaría que el Poder Legislativo, a través de esta comisión, discutiera con las tres empresas que hoy distribuyen el gas licuado, porque nos compete a nosotros el mantenimiento de los puestos de trabajo, entendiendo la inversión del capital que promueve ese trabajo y los avances que se están generando, con nuevas tecnologías que impactan en la realidad del trabajo. Hoy lo decían otros compañeros.

Estoy de acuerdo en invitar a la empresa o en trasladarnos a ella, porque se podría hacer una reunión para entender la problemática desde allí, ya que una empresa trabaja directamente con el organismo que vende y la otra no, es indirecta. ¿Cuáles son los beneficios que tiene una y que no tiene la otra? ¿Cuál es la inversión que hizo una y la otra no?

La distribución se generó a partir del año 1977 y después determinados gobiernos -blancos, colorados y hoy el Frente Amplio- siguieron discutiendo. En algunos casos, perduran determinados grupos económicos, en su momento familiares, y perduran en el tiempo. Y otros no perduran en el tiempo. Conocer la historia de cada empresa que está en el ramo de la distribución del GLP nos puede permitir visualizar, por lo menos, el rumbo hacia el cual deberíamos ir. Planteo esto, porque me parece que es un tema que sobrepasa la situación puntual. Me parece que el gremio, en su conjunto, lo puede plantear a través de Fuecys.

En otros países, con la misma población de Uruguay, las empresas que conviven en su territorio han logrado mantener su plantilla e incorporar tecnología como un *cluster*, porque si no vamos a caer en lo que generan las multinacionales, que son sistemas de Pacman: vengo, te como esta empresa y me voy quedando con ese mercadito. A la larga, va a terminar así. El movimiento obrero ha dado respuesta a estas situaciones.

Sobre el tema de tercerizaciones, hemos dicho que no y hemos creado cooperativas y otras alternativas. El movimiento obrero ha generado esto. Sobre el sistema tercerizado en las empresas públicas, dijimos que no. En esta comisión se va a discutir un proyecto sobre el marco general de tercerizaciones, porque sabemos cómo viene el tema. Nosotros mismos hemos inventado legislativamente las tercerizaciones. Y hoy estamos frente a un problema real: los derechos de la clase trabajadora se ven en un avance peligroso de perderse frente a situaciones que la propia visión política y legislativa, en muchos casos, ha generado. ¿De dónde vienen las tercerizaciones? ¿Quién las inventó? Después de dio un marco a la responsabilidad de la empresa madre frente a la ley de tercerizaciones, que repercute en la empresa madre. Entonces, no sé si estamos en situación de entender todo este fenómeno de la distribución del GLP y por qué en un mercado tan chico existen disputas. Puede haber cambios tecnológicos. Yo no digo que no. Como hay un fuerte gremio organizado, que se plantea discutir, los planteos de la empresa han sido de oídas, y los trabajadores han ido resolviendo los problemas que iba planteando la empresa, pero me parece que hay que ampliarlo al resto de la rama, porque hoy pasa en Megal, pero mañana pasará en otra empresa de distribución de gas licuado.

El otro día, recibimos a los trabajadores de Sherwin Williams, que vinieron y esbozaron que la empresa había enviado a cincuenta y siete personas a la calle. Esta empresa planteó al Poder Ejecutivo que deja el negocio acá, pero no el mercado. Deja de producir y se va Brasil. Si no damos un abanico de discusión fuerte, tanto con los trabajadores como con las empresas, que quieran seguir produciendo en el Uruguay, si no hacemos un debate serio, poco menos que no vamos a poder respaldar o garantizar un marco. Estamos en una situación compleja.

Uno se pregunta: si esta empresa innovó con garrafas mucho más livianas, ¿por qué el resto no lo hace? Esa es la pregunta que me hago. Tanto que hablamos de la salud, ¿qué impide que el resto lo haga? Hay que juntar a la cámara empresarial de distribución de gas y decirle que tiene que tender a eso y en cinco años todos estaremos con la garrafa liviana.

¿Por qué no se distribuyen equitativamente todas las garrafas? ¿Por qué no certifico que Megal, Riogás y Acodike puedan llenar sus garrafas en cualquier planta? Porque eso tiene un costo de transporte interno.

La otra vez me puse a analizar el tema del GLP. Resulta que se cruzan las garrafas, pero nadie puede llenar garrafas que no sean de ellos. Estamos medio locos. ¿Que en el año 2017 yo no pueda homogenizar la carga y el recipiente tenga que estar habilitado por un organismo que lo habilite? Cuando les llega un recipiente que no es de su empresa, tengo que esperar que la otra empresa me mande mi recipiente. Eso tiene un costo de transporte interno, cuando hablamos de competitividad. Tenemos que ser creativos.

Tenemos que invitar a la Ursea, para ver por qué no avanza en la trazabilidad del llenado del GLP, sea de quién sea la garrafa. Lo que sí tiene que estar certificado es el recipiente. Debe estar apto, así como también la planta para llenar ese recipiente, porque estamos jugando a la mosqueta. Tengo costos internos que podría evitar, porque tengo que pagar un transporte para que se espere en la planta de la otra empresa a que carguen mis garrafas y traerlas de nuevo. Hay que tomar medidas mucho más inteligentes, más allá de esta situación puntual del seguro de paro.

¿Por qué una empresa tiene la misma cantidad de gente que otra empresa de gas que multiplica por tres la carga que lo abastece? Me pregunto eso, porque me preocupa.

Quizá se deba distribuir equitativamente y que los empresarios de cada una de estas empresas entiendan que el debate no es achicar puestos de trabajo, sino que el debate es lograr una homogeneización del trabajo y que

sea realmente una empresa tripartita, a los efectos de que podamos enfrentar la situación de que no nos invadan otros que vienen, están un ratito y se van. Además, son las tres empresas que existen desde siempre. Creo que Megal se inauguró en el año 2007. Desde 1977 hasta 2007, solo hubo dos empresas. Si uno analiza la historia de cada empresa, se va a dar cuenta de que tenemos que trabajar en conjunto. Una parte es la que los trabajadores tendrán que hacer frente a la reestructura y nosotros podremos tirar puentes y me parece que está bien hacerlo, pero me parece que la puntería no puede terminar legislativamente ahí. La puntería sería por qué un organismo como la Ursea no trabaja en la trazabilidad del llenado, sea cual sea el recipiente autorizado; que sea lo mismo llenarlo en Acodike, en Riogás o en Megal y no esperar ese flete para que se cumplan los tiempos, porque eso tiene un costo. Nosotros estamos en un país en el que no crecemos y el problema a nivel empresarial es bajar los costos. Y cuando se va a discutir con la empresa, siempre quieren bajar los costos de una manera sencilla: bajando la masa de trabajadores. Nosotros podríamos promover que los costos fueran distintos, si efectivamente no bajamos la masa de trabajadores y vamos a políticas que a través de las cuales las tres empresas trabajen fuertemente en conjunto, como lo ha demostrado la clase trabajadora. Soy consciente de que la coordinación entre los trabajadores de Megal, Riogás y Acodike funciona; ellos hacen el esfuerzo para que funcione. ¿Por qué si los trabajadores tratan de lograr la unidad, así como avanzar y crecer en conjunto, las empresas no lo pueden hacer? ¿Qué es lo que se los impide? ¿Cómo otros países conformaron *clusters* o redes empresariales para enfrentar situaciones en las que algunas podían caerse?

Más allá de invitar a la empresa Megal solicito a la Comisión que se cite a la Ursea para que explique cómo no se logra la trazabilidad del llenado, lo que bajaría costos de transporte interno; no estoy hablando de competitividad hacia afuera sino en el Uruguay. Voy a dar un ejemplo grosero, porque si estamos hablando de tantos puestos de trabajo ese costo podría permitir a la empresa mantener determinados puestos de trabajo genuinos. Nosotros venimos de un sindicato, y en este caso estamos hablando de trabajadores genuinos y defendemos los derechos de quienes van a laburar.

Yo pido que se cite a la Ursea porque esto me preocupa e hice ese análisis y me pregunté por qué tengo que esperar que una empresa cargue mi garrafa y pagar un flete. Además, ¿todas pagan lo mismo?

A la vez, me gustaría citar a la dirección de Ancap para que explicara cómo funciona la distribución de GLP y si paga o no un subsidio a alguna de las empresas. Querría entender la problemática porque si hoy caen cuarenta puestos de trabajo, los compañeros y las compañeras van a tratar de defender la situación, van a parar y se va a generar un conflicto más grande, porque la clase trabajadora es solidaria y está unida y no estamos entendiendo este fenómeno. Tenemos que lograr que las empresas se entiendan entre sí y que comprendan que no se trata de una pelea en la que deban matarse unas a otras sino de una pelea por la distribución en un mercado que no crece. Tenemos ese problema porque hay un mercado que no crece. Todos sabemos que desde 1970 a 2017 solamente crecimos en 350.000 habitantes. En 1970 Uruguay tenía 3.400.000 habitantes y actualmente tiene 3.750.000; en Argentina en 1970 había 12.000.000 y pasó a 46.000.000 en 2017, y Brasil, que tenía 90.000.000, pasó a tener 220.000.000. Esa es la problemática que existe. Si queremos mantener estos tres jugadores que son Riogás, Acodike y Megal, tenemos que ser muy estrategas para conservar un mercado que no crece, distribuir mejor, que nadie pierda su inversión y que cuando está en riesgo la TIR, es decir la tasa de inversión de retorno, no se vea castigado el trabajador ni la trabajadora. Busquemos ser creativos.

Comparto con el diputado Puig la iniciativa de citar a la empresa para escuchar su análisis pero reitero que también solicito que se cite a la Ursea y a un representante de Ancap que nos pueda dar una visión en cuanto a cómo se distribuye el mercado de gas licuado porque no lo tengo claro. Aparecen figuras que no me resultan claras como Gasur y Ducsa, y quiero entender el problema que se da cuando una empresa dice en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que tiene dificultades económicas. Lo quiero entender porque si la dificultad económica pasa estrictamente por aplicar una tecnología que elimina mano de obra puedo discutir si es válida para el mercado local o no, cómo se trae, etcétera, pero si es válida ¿por qué el resto no la aplica?

SEÑOR PUIG (Luis).- Comparto íntegramente el planteo que hace el presidente de la Comisión porque creo que hay que ir al tema de fondo, pero también entiendo que hay tiempos distintos. Considero que cuando planteamos resolver situaciones que están arriba de la mesa las empresas muchas veces se escudan en que en realidad hay una problemática de competitividad y demás. Yo creo que hay que abordar todos los temas que mencionó el presidente, pero primero hay que analizar el problema de los puestos de trabajo, el del seguro del paro y por qué los trabajadores y la seguridad social, es decir el conjunto de los uruguayos, tienen que

solventar los avances tecnológicos de la empresa. Me parece que eso implica un tiempo perentorio y el hecho de que la empresa plantee ese mecanismo, más allá de que es legal y de que el BPS no le puede decir que no si lo hacen, están al día y demás, sabemos que de alguna manera encierra una trampa. Entonces, considero que hay que resolver ese tema y tal vez debamos pensar en realizar una sesión en la que recibamos a varios actores como las empresas, la Ursea, el movimiento sindical y demás. Hemos planteado esto con mucho respeto a la Ursea pero somos muy críticos de cómo ha actuado en el contralor de las empresas. Nos parece que se ha dejado hacer mucho, como una especie de libre juego a las empresas, y hay cosas que no solo hay que escribirlas sino hacerlas cumplir. De lo contrario, las empresas juegan con una libertad que les permite tomar esta serie de opciones.

Comparto totalmente la discusión de fondo y al mismo tiempo digo que este tema no puede tener los mismos plazos que las soluciones de fondo para la industria porque son de resolución perentoria.

SEÑOR DOMÍNGUEZ (Ernesto).- Estamos de acuerdo con lo manifestado por el diputado Puig -así como con lo que dijo el presidente- en cuanto a que esto debe resolverse ya y especialmente en cuanto a qué debería abordarse primero.

Quisiera hacer algunas puntualizaciones. A raíz de los contratos de las plantas y de las empresas, en un conflicto que tuvimos en el sector de Ducsa y los fiscales, por el que estuvimos nueve meses discutiendo, en su momento el ministro -que era Bayardi- dijo que el supergás tenía un subsidio de más de cien millones de dólares. Este es un tema que planteo para que pensemos todos. Dijeron que iban a mirar los contratos y buscar una solución. Tal vez lo hayan hecho, pero nunca nos llamaron para contarnos que los habían observado, por lo menos. Nunca supimos qué pasó con los contratos que tienen las plantas. Sabemos que el caso de Megal es particular pero Riogás y Acodike tienen la planta arrendada, la dueña es Ancap y nos hacemos muchas preguntas acerca de eso así como de las tercerizaciones, porque ahora, a cambio de una tercerización, queremos sujetar nuestros puestos de trabajo. Estamos en una situación en la que hasta aceptamos que nos tercericen el puesto de trabajo si lo mantenemos. Eso nos parece gravísimo.

Desde el año 2010 venimos denunciando las condiciones de trabajo. Nos hicieron análisis y encontraron compañeros con plomo. Tenemos lesiones cervicales y lumbares graves. Hay compañeros de poco más de veinte años que hoy no pueden levantar una garrafa. En el sector del supergás tenemos cuatro o cinco jubilados cuando en una planta hay un mínimo de ciento veinte personas, sin contar los distribuidores, quienes manejan las camionetas, etcétera. Tenemos miles de trabajadores afectados a la garrafa y solo cuatro, cinco, o un máximo de diez jubilados del sector del supergás.

También tenemos el problema de los envases, porque nos dijeron que entrando treinta mil por año se iba a solucionar el problema pero se descarta menos del 1% de los que se compran año a año. El parque se sigue agrandando. Antes teníamos una garrafa para la cocina, después teníamos una garrafa para la cocina y otra para la estufa. Ahora tenemos dos para la estufa, dos para la cocina y tres por si los locos del supergás trancan la planta. Entonces, tenemos miles de garrafa de chapa. Las garrafas del año sesenta y poco pesan diecisiete kilos doscientos o diecisiete kilos trescientos gramos, por lo cual si sumamos los trece kilos de supergás estamos arriba de los treinta kilos y hoy las seguimos cargando. Las garrafas no son descartadas por peso sino por si no dan más por distintas pruebas que se les hacen para seguir inyectándoles gas. Si la prueba detecta que no se les puede inyectar gas se descartan, pero no si pesan más de diecisiete kilos y pueden afectar la espalda del trabajador.

Estamos de acuerdo en que se cite a la empresa y se le hagan distintas preguntas acerca de las ventas, el seguro de desempleo y cómo va a pagar la obra. También estamos de acuerdo en la conversión de mano de obra, porque si alguien no puede cargar garrafas porque tiene la espalda rota puede ir a una oficina y hacer otro tipo de trabajo. Se puede reconvertir al trabajador y no descartarlo.

A la vez, compartimos que se cite a todos los actores que participan en este problema, como la Ursea y Ancap. Hemos denunciado todo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por lo que creemos que es un buen aporte que también esté en la conversación, así como el PIT- CNT, que para nosotros es un respaldo. Es decir que estamos de acuerdo en que ese pedido de reunión se lleve adelante y que, como dijo el diputado Puig, en primer lugar sea tratado el tema del seguro de desempleo, porque somos los afectados ya que por segunda vez vamos a él, tenemos una obra en la planta y sentimos que estamos cubriendo sus costos de esta manera.

Estamos abiertos al diálogo y vamos a seguir viniendo a denunciar, proponer o seguir conversando para buscar una solución a los temas de orden como el trabajo para mantener la familia y para que el país siga adelante porque somos parte de todo esto, y creo que por humilde que sea nuestra opinión tiene asidero en estos temas.

Agradecemos a la Comisión que nos escuche y, como siempre, estamos a las órdenes para colaborar en la solución de los problemas que nos atañen.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quisiera saber desde cuándo están en el seguro de desempleo, qué plazo de seguro tienen los trabajadores y a partir de cuándo se están juntando con la empresa en ese ámbito que se acordó.

SEÑOR DOMÍNGUEZ (Ernesto).- A partir del viernes pasado, 1º de setiembre, se ingresó a cuarenta trabajadores en el seguro de desempleo y van a ir por tres meses. Cuando vuelvan esos cuarenta trabajadores irán otros cuarenta. Somos ciento veinte trabajadores en la planta y hay cuarenta que no van a pasar por el seguro de desempleo.

Tenemos reuniones bipartitas dentro de la planta y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se comprometió a pasarnos una fecha para que tengamos un seguimiento en la Dinatra y tenernos al tanto de la situación. A la vez, estamos a la espera de una reunión que también nos parece importante con el ministro y el director de Trabajo, así como con el Ministerio de Industria, Energía y Minería para poner un marco a esto y que no se nos escape nada que pueda contribuir a solucionar este tema. Si nos quedamos solos con la empresa podremos perder un montón de trabajadores, como de hecho está sucediendo, por más que cubrimos todos los plazos, las audiencias con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las inspecciones, las reuniones con la Dinatra y todo.

SEÑORA HERNÁNDEZ (Mariángeles).- En cuanto a los *clearing* de envases, quisiera acotar que no solo se paga un costo de flete sino que se juega una competencia desleal, porque una vez que un camión de otra empresa entra en mi planta yo lo puedo demorar todo lo que quiera. Es decir que se juega con eso de los envases.

Por otro lado, también relacionado con ese tema, el año pasado por diversos conflictos la Ursea liberó los envases aproximadamente seis veces en el año -si no me equivoco- y se podía envasar cualquier envase por el conflicto de Riogás. Entonces, Megal tuvo la mejor zafra de la historia y llegó a un promedio de venta de nueve mil envases reales por día.

A la vez, se da una dualidad, porque se incorporó una tecnología excelente como la de las garrafas de fibra de vidrio, que tienen menos peso, son antiexplosivas y demás, pero está la contrapartida de las condiciones de salud arcaicas y diría que aun más que las que mencionó el diputado Puig. Por ejemplo, las válvulas de las garrafas de tres kilos -doy fe porque trabajo en taller- las sacamos con una llave inglesa. Tenemos que ir midiendo la presión con la que se va sacando para que la válvula no vaya a volar y no le arranque la cabeza a nadie, por ejemplo. Y esos gases se respiran para poder poner la garrafa a lavar, y así sucesivamente.

El hecho de marcar las garrafas para hacer la recalificación, se hace a mazo, como se hacía en la época de Thor, porque se le dan veintiséis golpes a cada garrafa de tres kilos para poder recalificarlas y sacarlas al mercado. Todo eso lo hemos tratado de ir negociando de una forma flexible para que no se llegue a decir que los trabajadores del supergás somos los más escandalosos y trancan todo, y tengamos un resultado peor que el de hace tres años atrás.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos la presencia de la delegación de la Organización Sindical de Trabajadores de Megal.

Se levanta la reunión.